



EL ESTADO DE LAS Y LOS GUARDAPARQUES

Volumen 1



2024

Prólogo

En la Declaración de Chitwan que surgió del 9º Congreso Mundial de Guardaparques de la Federación Internacional de Guardaparques (IRF) (Nepal, 2019), se afirmó que “quienes gestionan áreas protegidas y conservadas y emplean guardaparques, deben identificar deficiencias y tomar medidas para mejorar los resultados”. A fin de lograr esto, se determinó la necesidad de contar con datos empíricos para impulsar cambios en los corredores globales de influencia, lo cual, en el sector guardaparque, es difícil de encontrar. A la vez, la IRF, con el apoyo de la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA por sus siglas en inglés), desarrolló un plan de acción para guiar la implementación de la declaración desarrollada por las y los guardaparques.

Por un lado, el objetivo era obtener los datos para entender las deficiencias y las medidas necesarias para mejorar los resultados en relación a guardaparques. Por otro, era desarrollar una línea de base que pudiera medir el impacto en el sector guardaparque de toda la inversión alineada con el plan de acción. Este informe es una garantía para que las organizaciones clave estén mejor informadas sobre el estado del personal guardaparque a nivel mundial, de modo que cualquier apoyo se dirija a donde sea necesario. El informe también muestra un sector que se está volviendo más organizado y en un ciclo continuo de profesionalización.

Con agradecimiento al apoyo de la URSA, la IRF pudo financiar el desarrollo del primer informe mundial de El Estado de las y los Guardaparques. Este documento procura avanzar sobre el trabajo realizado en el informe *Life on the Frontline (La vida en la primera línea)*, obteniendo datos y perspectivas tanto del personal guardaparque como de sus empleadores. Este documento es la culminación de muchos debates, trabajo arduo y

un gran esfuerzo para establecer la investigación de una manera que sea replicable a lo largo del tiempo.

En su esfuerzo como el cuerpo global de guardaparques para profesionalizar su sector de trabajo, la IRF considera que los datos serán una herramienta valiosa para influir en la política global y regional, y efectuar un cambio positivo en toda la fuerza laboral de guardaparques. También creemos que el nivel de inversión en el sector guardaparque determinará si el mundo podrá lograr llegar (o al menos acercarse) al Marco Mundial de la Biodiversidad de Kunming-Montreal y algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Queremos expresar un sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la formalización de este ambicioso informe. Si bien este es un gran logro y un hito para el sector guardaparque, debe considerarse como un punto de partida desde el cual se deberá avanzar hasta el próximo informe, ya que el mundo y la vida que alberga no pueden permitirse una fuerza laboral de guardaparques ineficaz.

Nuestro planeta enfrenta enormes dificultades: el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la pobreza y las pandemias. Estos retos están íntimamente vinculados con el deterioro del medio ambiente natural. Mientras tanto, uno de nuestros activos más importantes, las y los guardaparques que trabajan en áreas protegidas y conservadas, responsables de gestionar grandes extensiones de las tierras y aguas del planeta, conforma un eje fundamental para la seguridad ambiental y el bienestar humano, pero sus contribuciones aún no se reconocen lo suficiente.

La fuerza laboral de guardaparques es vital para garantizar que alcancemos nuestros objetivos globales para las áreas protegidas y conservadas. Sin embargo, un gran número de guardaparques soporta condiciones de empleo deficientes y condiciones de trabajo inadecuadas y peligrosas. Arriesgan y pierden sus vidas, viven en condiciones difíciles y pasan largas y arduas horas en el campo para proteger la vida silvestre y asegurar las áreas protegidas.

El informe *El Estado de las y los Guardaparques*, describe la primera línea de base global del estado actual de la profesión de guardaparque y es un recurso extremadamente valioso para el desarrollo de políticas nacionales y globales, destinadas a mejorar las condiciones laborales y profesionalizar esta fuerza laboral.

Los hallazgos de este informe son críticamente relevantes para construir una fuerza laboral de guardaparques capacitada y profesional, que será fundamental para la recuperación de la naturaleza y la implementación exitosa de los objetivos globales, de áreas protegidas y conservadas.

Fotos de portada: © Alejandro Rey, © Chris Galliers, © Bernard T Wahyu Wiryanta, © WWF-US / Jaime Rojo, © Miguel Ángel Cruz Ríos, © James Slade, © Mark Booton Contraportada: © WWF-Vietnam / Denise Stilley



Chris Galliers
Presidente de la Federación Internacional de Guardaparques



Madhu Rao
Presidenta de la Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la UICN

Prólogo

El bienestar de las y los guardaparques es un tema que me interesa mucho. Es esencial que las mujeres y los hombres que gestionan y ayudan a preservar las áreas protegidas y conservadas cuenten con buenas condiciones laborales, una capacitación sólida, una justa remuneración y beneficios, y el equipo e infraestructura adecuados. Esto significa que los esfuerzos globales para conservar la naturaleza y cumplir con los ambiciosos objetivos globales de biodiversidad dependen directamente del bienestar de las y los guardaparques.

Lo aprendí al principio de mi carrera, durante mi época como director del servicio nacional de parques de Costa Rica. Proteger los espacios silvestres no solo se trata de hectáreas y dólares. También se trata de trabajo. Las y los guardaparques están entre las personas más subestimadas en la conservación de la naturaleza, y hacen un trabajo esencial para la biodiversidad a pesar de todo tipo de limitaciones.

Este informe sobre *El Estado de las y los Guardaparques* demuestra que un gran número de guardaparques están trabajando sin los recursos que necesitan, incluidos personal, instalaciones, información y tecnología.

Al mismo tiempo, hay esperanza y señales que indican que cada vez más gobiernos están realizando las inversiones necesarias para garantizar que estas personas esenciales puedan llevar a cabo su labor con dignidad y seguridad. Los beneficios y provisiones, inclusive el pago regular, las pólizas de seguro de vida, los uniformes, y el acceso a instalaciones sanitarias higiénicas y agua potable limpia, están mejorando.

La mayoría de guardaparques ahora reciben al menos el salario mínimo, con ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas. Estamos notando una gama cada vez más amplia de oportunidades de capacitación disponibles para guardaparques, que abordan temas que incluyen la respuesta a emergencias y primeros auxilios, habilidades de campo y el uso de equipos.

Las mujeres constituyen una proporción creciente de guardaparques y dicen que se les paga lo mismo que a sus colegas hombres y que cuentan con suficientes medidas in-situ para garantizar su inclusión y seguridad en el trabajo.

Queda mucho por hacer para garantizar que se reconozca y apoye plenamente al personal guardaparque por el importante papel que desempeña, incluso en la adversidad. Las áreas protegidas necesitan normas laborales estables y condiciones de trabajo humanas y de apoyo, para ser consideradas refugios sostenibles para la vida silvestre y los ecosistemas.

El Fondo para el Medio Ambiente Mundial ha estado trabajando durante décadas para construir sistemas sostenibles de áreas protegidas en todo el mundo, incluso en el Amazonas, en Asia Central y en África Oriental, donde he tenido el placer de conocer a guardaparques que trabajan contra viento y marea para marcar la diferencia. Las conversaciones que he tenido con estas mujeres y hombres durante las caminatas por el bosque quedarán grabadas para siempre.

Detrás de cada estadística en este informe hay una persona que trabaja por la humanidad para proteger la naturaleza y apoyar a las comunidades locales. Necesitamos que los gobiernos, donantes y socios de la sociedad civil prioricen las mejoras continuas en las condiciones laborales y el bienestar de las y los guardaparques a nivel mundial, una pieza vital del rompecabezas 30x30.



Carlos Manuel Rodríguez
Director Ejecutivo y Presidente del
Fondo para el Medio Ambiente Mundial

Soy especialista en servicios públicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Quiero felicitar a la IRF por la publicación de este informe. Las y los guardaparques realizan un trabajo esencial para resguardar la salud y la seguridad de la población, lo cual debería ser reconocido por todos los gobiernos y empleadores, mediante la provisión de las herramientas para llevarlo a cabo y condiciones de trabajo decentes para que puedan disfrutar de carreras seguras y satisfactorias.

Como indican los hallazgos de este informe, queda mucho por hacer para promover el trabajo decente para las y los guardaparques. Los Convenios de la OIT sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949 (No. 98) y sobre las relaciones de trabajo (servicio público), 1978 (No. 151) proporcionan un marco integral para este propósito.

Al garantizar el respeto a sus derechos civiles y políticos, su derecho a unirse a organizaciones de trabajadores, con las facilidades para que estas organizaciones lleven a cabo sus funciones, participar en la negociación colectiva y los canales para resolver disputas, estos Convenios brindan a las y los guardaparques las herramientas para abordar los desafíos identificados en este informe.

Además, el Convenio sobre consultas tripartitas de la OIT (Normas internacionales del trabajo), 1976 (No. 144), que ha sido ratificado por 158 gobiernos, ofrece a las federaciones nacionales de trabajadores los medios para abogar por la ratificación de los Convenios No. 98 y 151, donde aún no han sido ratificados, y por su implementación efectiva donde ya lo han sido.

El Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha pedido repetidamente a los gobiernos que respeten a las y los guardaparques su libertad de asociación. Invitamos a las federaciones nacionales de guardaparques a hacer uso de estos derechos y a abogar por la ratificación de estos Convenios. La OIT está preparada para contribuir en estas iniciativas.



Carlos Carrion-Crespo
Especialista, Servicios Públicos y Utilidades
Organización Internacional del Trabajo

Contenido

Prólogo	i-iv
Agradecimientos	2
Resumen Ejecutivo	3
Antecedentes	5
Qué es EL ESTADO DE LAS Y LOS GUARDAPARQUES	5
Métodos	6
Chitwan y más allá	7
Demografía	9
EL ESTADO DEL PERSONAL GUARDAPARQUE	11
Reconocimiento	13
Condiciones	15
Competencias	19
Conducta	23
Inclusión	25
Asociaciones de guardaparques	29
Recomendaciones	32
Anexo: Desglose Regional	33

Acerca de la IRF

La Federación Internacional de Guardaparques (IRF) es una organización mundial sin fines de lucro basada en membresía, establecida para desarrollar, avanzar y promover la profesión de guardaparques. La IRF reconoce a las y los guardaparques y a quienes trabajan en áreas protegidas y conservadas, ya sean estatales, regionales, comunales, indígenas o privadas, como profesionales esenciales de la salud planetaria sobre el terreno, responsables de salvaguardar la naturaleza, el patrimonio cultural e histórico, y proteger los derechos y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. La IRF es el estandarte de la profesión de guardaparque a nivel mundial y la voz de las asociaciones que les representan en todo el mundo.

www.internationalrangers.org

Agradecimientos

El Estado de las y los Guardaparques Vol. 1 está dedicado a guardaparques que, como profesionales de la salud planetaria, dedican sus vidas a resguardar la naturaleza y el patrimonio cultural e histórico, protegiendo los derechos y el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

El más sincero agradecimiento al Professor William Moreto; a Tomothy Kuiper; a Carrie Stengel por su trabajo en el informe; a Mónica Álvarez Malvido como Gerente del Proyecto; y a quienes conformaron el Grupo de Trabajo de Acción por su apoyo y contribuciones: Chris Galliers, James Slade, Rohit Singh, Olga Biegus, Carlien Roodt. Además, debemos agradecer al Comité de Asesores y a las Organizaciones Regionales de Guardaparques y Expertos que aportaron comentarios importantes en el desarrollo del marco, y a traductores voluntarios y voluntarias que permitieron que las encuestas pudieran ser accesibles para guardaparques en todo el mundo (consulte los agradecimientos ampliados).

Un agradecimiento especial va para las y los guardaparques y empleadores que participaron en las encuestas para hacer posible este informe.

El Estado de las y los Guardaparques Vol. 1 fue apoyado por la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA) y financiado por Re:wild, Fauna & Flora y WWF.



Cita recomendada:
Federación Internacional de Guardaparques (2024). *El Estado de las y los Guardaparques Vol. 1*. California, EE. UU.

Resumen Ejecutivo

JUSTIFICACIÓN

El Estado de las y los Guardaparques Vol. 1 resume el primer conjunto de hallazgos recolectados de las encuestas 2023 a guardaparques y empleadores. El objetivo general del proyecto fue establecer la primera línea de base global del estado actual de la profesión de guardaparque, e incluir información sobre necesidades laborales, capacitación, competencias, beneficios, provisiones y asociaciones de guardaparques, entre otros. Este es el primer volumen de lo que prevemos será una serie de informes que describirán datos longitudinales y trasnacionales que se podrán compartir, actualizar y evaluar. La información recopilada permitirá a las partes interesadas en la profesión tomar decisiones informadas y basadas en datos, y a la vez ofrece al colectivo de guardaparques la oportunidad de aportar información que puede impactar directamente su profesión.

DATOS Y METODOLOGÍA

Se incluyeron un total de 1286 encuestas de guardaparques y 287 encuestas de empleadores. Hay un total de 81 países representados en la encuesta a guardaparques, mientras que hay 65 países incluidos en la encuesta de empleadores. Las encuestas fueron traducidas a 17 idiomas y se realizaron en tres oleadas de recopilación de datos a través de Qualtrics, utilizando listas de correo electrónico, redes sociales y el sitio web de la IRF.

La mayoría de guardaparques que participaron eran empleados(as) nacionales o subnacionales (74.5 %) y algo más de la mitad del sector empleador encuestado trabajaban para el gobierno nacional o subnacional/local. La edad promedio de guardaparques fue de 42 años. La mayoría de guardaparques (78 %) había firmado un acuerdo con su empleador(a) y tenía un contrato permanente o abierto (76 %). Casi el 80 % de guardaparques que participaron se identificaron como hombres y alrededor del 30 % se identificaron como personas indígenas y/o como integrantes de un grupo de pueblos indígenas.

HALLAZGOS FUNDAMENTALES

Reconocimiento

- El 65 % de guardaparques y casi el 60 % de empleadores cree que el personal guardaparque es considerado por el público como trabajadores de

servicios esenciales.

- El 55 % de guardaparques y empleadores dijeron que hay educación formal para guardaparques en su país.

Condiciones

- La mayoría (86 %) de guardaparques dice que se les paga al menos el salario mínimo, sin embargo, el 37 % dice que los salarios son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.
- Casi la mitad (40 %) de guardaparques dicen que no tienen las herramientas de comunicación adecuadas para realizar su trabajo.
- El 65 % de empleadores no considera que el número de guardaparques que operan en su(s) área(s) sea adecuado.
- Tanto empleadores (71 %) como guardaparques (86 %) indicaron que se utilizan evaluaciones individuales para determinar el desempeño de guardaparques.
- Alrededor de la mitad de guardaparques que participaron de la encuesta señalaron que no tienen oportunidades de aumentos salariales ni de promoción a un mejor puesto.
- Tanto guardaparques como empleadores fueron consistentes al detallar los beneficios, provisiones y equipamiento proporcionados. Ambos grupos informaron que menos del 40 % de guardaparques tienen seguro y menos del 60 % cuentan con capacitación adecuada en salud y seguridad.

Competencias

- Las y los guardaparques reciben una variedad de oportunidades de capacitación, que incluyen un curso introductorio para guardaparques de nuevo ingreso, respuesta a emergencias/primeros auxilios, aplicación de la ley, uso de equipos y recursos, y habilidades de campo. Sin embargo, parece haber alguna discrepancia entre la disponibilidad y la frecuencia de dicha capacitación, según las respuestas de guardaparques y empleadores.
- El 62 % del grupo de guardaparques que participaron de la encuesta recibieron un curso introductorio, sin embargo, el 83 % de empleadores afirmaron que ofrecieron dicho curso.
- Cuando se les preguntó sobre la formación de actualización, poco más de la mitad de los empleadores afirmaron que las/los guardaparques recibieron formación adicional. Menos del 60 % de ambos grupos dijeron que habían brindado/recibido capacitación de repaso en respuesta de emergencia/primeros auxilios.
- El 60 % de guardaparques ha completado una evaluación de necesidades de formación.

- Aproximadamente el 80 % de empleadores y guardaparques creen que los últimos están adecuadamente capacitados(as) para sus funciones. A pesar de esto, las/los guardaparques informaron que sienten que se necesita más capacitación en todos los aspectos de su profesión.

CONDUCTA

- Los resultados fueron variados en cuanto a si se ha adoptado un código de conducta, con un 14 % de guardaparques y un 15 % de empleadores que respondieron que su organización adoptó y comenzó a implementar el Código de Conducta de la IRF.
- Una parte del grupo de empleadores y guardaparques conocen las políticas o procedimientos organizativos para ayudar a crear oportunidades iguales y prevenir la discriminación. La mayoría de guardaparques (61 %) no han experimentado discriminación, pero los que sí, mencionan varios factores, como el género (7 %), la edad (7 %) y la etnia (5 %).

Inclusión

- Uno(a) de cada cinco empleadores informó que más del 20 % de guardaparques que trabajan en sus áreas son mujeres.
- El 72 % de las mujeres guardaparques afirmó que reciben el mismo salario que sus colegas hombres, el 67 % no siente que sean excluidas de roles específicos debido a su género y el 62 % considera que su organización tiene medidas suficientes in-situ para garantizar su seguridad.
- Más del 90 % de guardaparques afirman que interactúan con pueblos indígenas y comunidades locales al menos parte del tiempo, sin embargo, solo el 22 % ha recibido capacitación sobre sus necesidades, estilo de vida, prioridades o cultura, para mejorar la colaboración.

Asociaciones de guardaparques

- El 62 % de guardaparques son miembros de una asociación y creen que la membresía tiene un impacto positivo. Las y los guardaparques señalaron varios beneficios, entre otros, ser parte de una comunidad de guardaparques, interactuar y comprometerse con otros(as) guardaparques, y asistir a eventos.

RECOMENDACIONES

Gobiernos y responsables del diseño de políticas públicas

- Reconocer a guardaparques como personas cuyo trabajo es esencial para la salud planetaria y cuyo desempeño es crucial en el cumplimiento de los compromisos globales. La profesión de guardaparque debe ser reconocida por la Organización Internacional del Trabajo.
- Brindar oportunidades para que las y los guardaparques participen en los procesos de toma de decisiones.
- Asignar recursos para aumentar el número de guardaparques con diversidad de habilidades.
- Apoyar a las agencias y organizaciones de áreas protegidas que emplean o trabajan con guardaparques para profesionalizar su fuerza laboral.

Empleadores

- Permitir que los y las guardaparques mantengan un equilibrio entre el trabajo y la vida en el hogar mediante condiciones laborales justas.
- Mejorar la disponibilidad y calidad de la atención médica de emergencia, inclusive la cobertura de seguro para todo el personal guardaparque.
- Revisar y mejorar la capacitación de las y los guardaparques, garantizar una capacitación continua y adecuada, resguardos y políticas apropiadas.
- Invertir en guardaparques y brindarles los recursos, el equipo y la tecnología adecuados. Garantizar el acceso a servicios básicos que mejoren la salud y la seguridad.
- Utilizar y adaptar los recursos disponibles de la IRF y la URSA y colaborar con asociaciones y organizaciones de guardaparques.

Guardaparques

- Establecer asociaciones de guardaparques funcionales y/o fortalecer las asociaciones y organizaciones de guardaparques existentes para facilitar una voz unida de guardaparques.

Antecedentes

¿QUÉ ES EL ESTADO DE LAS Y LOS GUARDAPARQUES?

Cada día en todo el mundo, guardaparques monitorean miles de áreas protegidas y otras áreas de conservación, desempeñando un papel irremplazable como personas en la primera línea de protección de la naturaleza. Su trabajo es tan diverso como crucial, desde la monitorización de la biodiversidad y la disuasión de actividades ilegales, hasta la colaboración con comunidades locales y el desarrollo de estrategias de conservación. Apoyar al personal guardaparque es apoyar al planeta. Entonces, ¿de qué manera puede la comunidad de la conservación mundial compuesta por gobiernos, ONG, empresas privadas y el público en general, servir mejor al personal guardaparque? Un punto de partida esencial es la comprensión basada en evidencia sobre el estado de esta profesión, desde sus condiciones laborales básicas y sus capacidades, hasta sus vínculos con las comunidades y sus propias perspectivas sobre la importancia de su trabajo. Esto es lo que pretende aportar El Estado de las y los Guardaparques, ahora y en el futuro.

El objetivo de *El Estado de las y los Guardaparques* es establecer indicadores globales sobre el estado de la profesión de guardaparque para seguir el progreso, guiar decisiones e inversiones, y catalizar el cambio para destacar el rol de las y los guardaparques como guardianes planetarios esenciales.

Este primer informe presenta los resultados de encuestas a guardaparques y empleadores realizadas en 2023, y representa la primera línea de base global de la situación actual de la profesión de guardaparque, incluyendo la asimilación de los mejores datos disponibles, comparables internacionalmente, sobre la fuerza laboral de guardaparques. El Estado de las y los Guardaparques se publicará cada 3-4 años durante el Congreso Mundial de Guardaparques de la IRF, lo que nos permitirá seguir el nivel de progreso en relación con las iniciativas e inversiones globales para mejorar el sector guardaparque. Prevemos que estos informes no solo brindarán información, sino que también estimularán el cambio e influirán en la toma de decisiones a nivel nacional y global, para que el sector guardaparque reciba el apoyo que merece basado en evidencias.

En 2019, WWF (Fondo Mundial para la Vida Silvestre) publicó *Life on the Frontline (Vida en la Primera Línea)*, el primer estudio a gran escala que examina la profesión de guardaparque. Con base en encuestas, el estudio indagó en varios aspectos de la profesión, entre otros temas, el estrés y la satisfacción laboral, las relaciones con la comunidad y el entorno laboral. El estudio actual se basa en los cimientos establecidos por *Life on the Frontline* y procura crear una evaluación profunda de la profesión de guardaparque. Además, El Estado de las y los Guardaparques incorpora datos obtenidos de empleadores, al proporcionar una perspectiva adicional y muy necesaria.

Liderado por la IRF, este es el primer informe sobre el Estado de las y los Guardaparques, una ambiciosa tarea que surge de la colaboración entre ONG de conservación, organizaciones de guardaparques, personas académicas y otros actores.

¿Qué significa ser guardaparque?

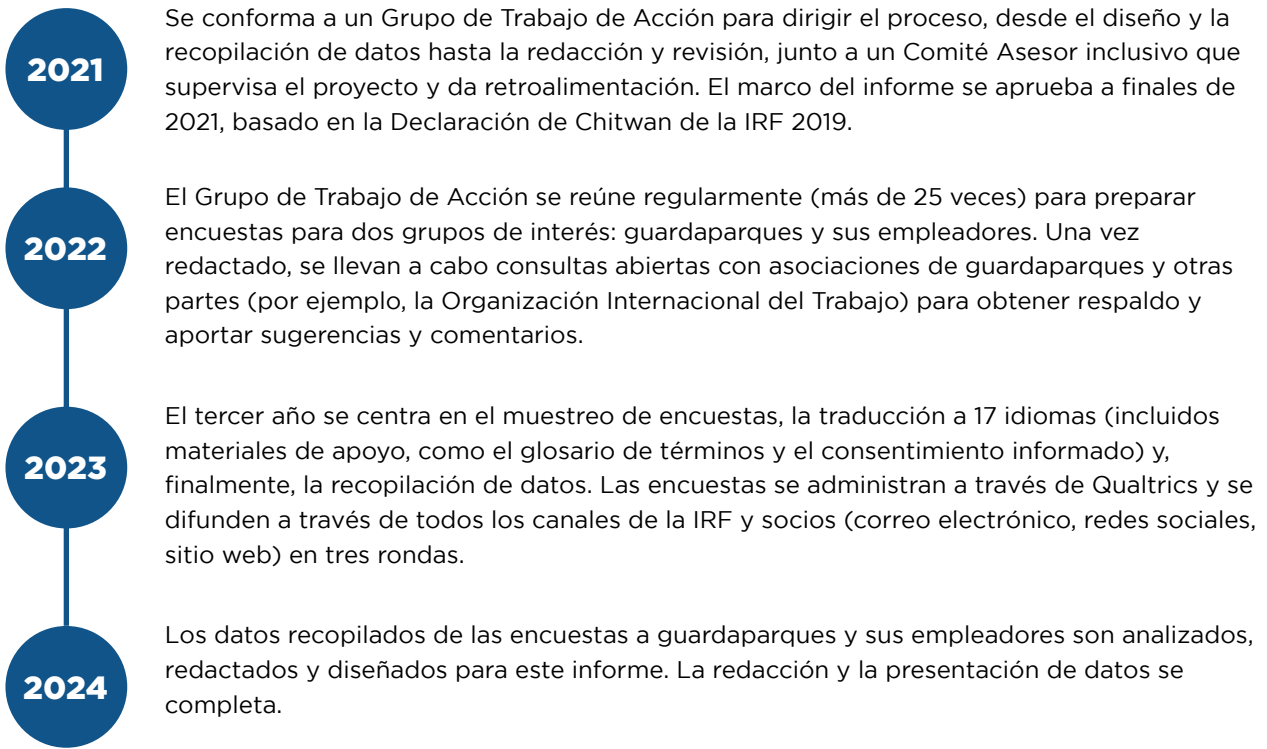
Las y los guardaparques son responsables de resguardar la naturaleza, el patrimonio cultural e histórico, y de proteger los derechos y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Como representantes de su autoridad, organización o comunidad, trabajan, con frecuencia durante períodos prolongados, en áreas protegidas y conservadas y en paisajes terrestres y marinos más amplios, ya sean estatales, regionales, comunales, indígenas o privados, de conformidad con los marcos legales e institucionales. Deben trabajar con dedicación, contar con conocimiento y siempre deben actuar de manera profesional. El personal guardaparque también ofrece una combinación de servicios. Para obtener más información, visite el **Código de Conducta de la IRF**.

A los efectos de este informe, **un empleador de guardaparque** es cualquier organización para la que trabaja un guardaparque, ya sea gubernamental, una ONG, una autoridad comunitaria o una entidad privada.

MÉTODOS

Un riguroso proceso de cuatro años

El trabajo detrás del informe El Estado de las y los Guardaparques avanzó durante cuatro años:



Reconocemos las limitaciones de este estudio, incluso el sesgo de muestreo hacia regiones específicas (en particular, América Latina), países, tipos de organización y accesibilidad (es decir, acceso a la red móvil e Internet) para participar en el estudio. Se consideró cuidadosamente equilibrar la cobertura y el alcance del estudio con los recursos disponibles y el objetivo general.

La Declaración de Chitwan de la IRF fue un resultado clave del 9.º Congreso Mundial de Guardaparques, celebrado en Chitwan, Nepal, en 2019. Este documento fundamental da voz a más de 550 participantes de 70 países, muchos de los cuales representan una asociación de guardaparques u organización de conservación. La declaración subraya el papel vital que desempeña el personal guardaparque en la protección de la biodiversidad, los ecosistemas y el patrimonio natural en todo el mundo. Pide un mayor reconocimiento, diversidad de la fuerza laboral, apoyo y seguridad para las y los guardaparques, especialmente a la luz de las dificultades significativas que enfrentan, incluidas las amenazas a sus vidas por la caza furtiva, el delito contra la vida silvestre y las condiciones laborales inseguras. La declaración también enfatiza la necesidad de desarrollar capacidades, recursos y colaboración para mejorar los esfuerzos de conservación en todo el mundo.

Desde el último Congreso Mundial de Guardaparques, se llevaron a cabo eventos significativos para promover aún más el papel vital que desempeñan las y los guardaparques en todo el mundo, y se avanzó en cada uno de los temas de la Declaración de Chitwan.

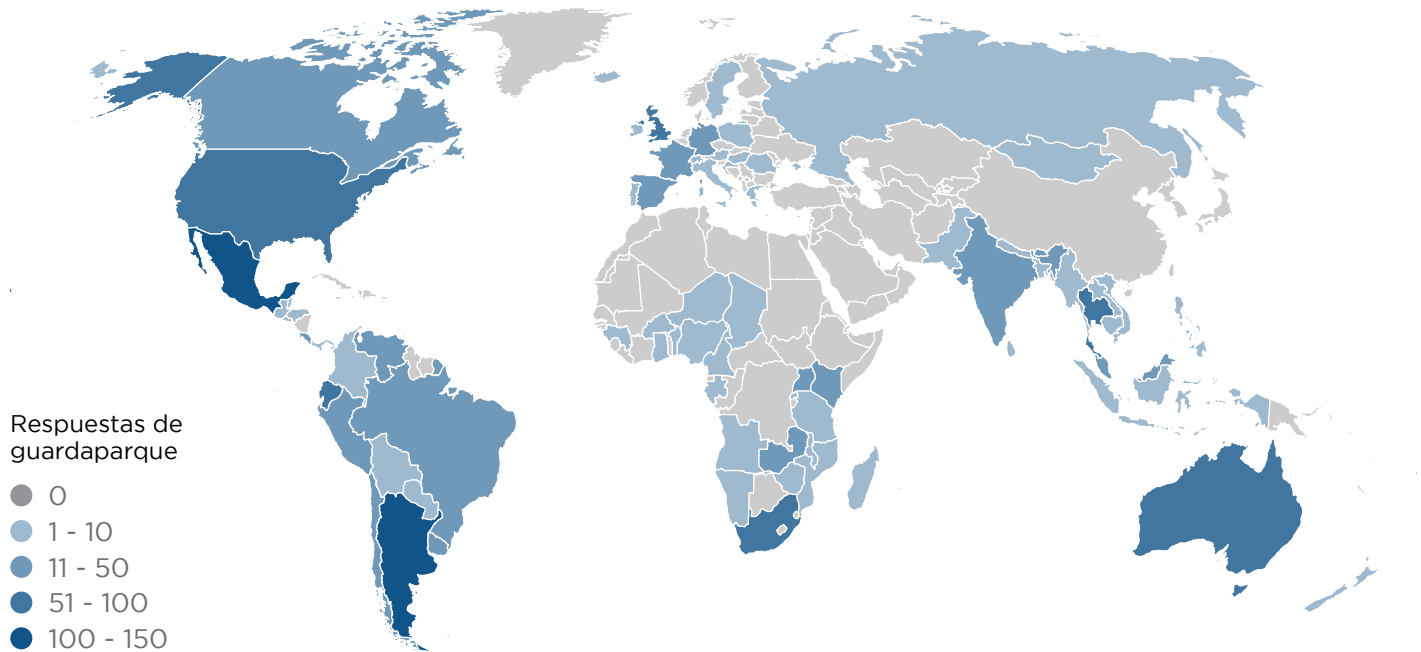


Asamblea General de la Federación Latinoamericana de Guardaparques en Cusco, Perú: 46 representantes de asociaciones de guardaparques de 10 países se reúnen, se crea la Declaración de Cusco.

Demografía

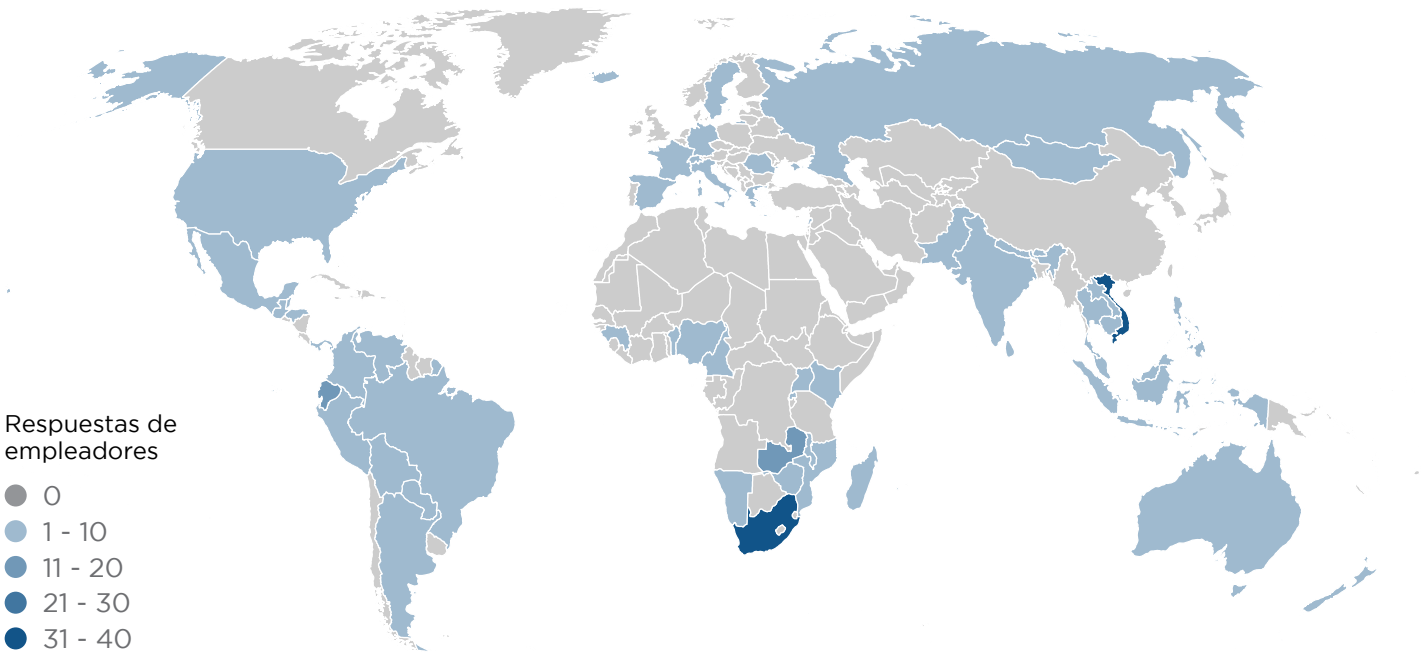
Guardaparques

1286 respuestas
81 países



Empleadores

287 respuestas
65 países



Los 10 países principales por región



Sudáfrica
RDC
Zambia
Kenia
Uganda
Costa
De Marfil
Nigeria
Guinea
Ecuatorial
Namibia
Mozambique



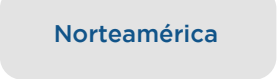
Tailandia
Malasia
India
Bután
Vietnam
Laos
Indonesia
Sri Lanka
Nepal
Pakistán



Reino Unido
Francia
España
Alemania
Rumania
Suiza
Austria
Polonia
Italia
Irlanda



México
Argentina
Ecuador
Venezuela
Brasil
Perú
Costa Rica
Chile
Uruguay
República Dominicana

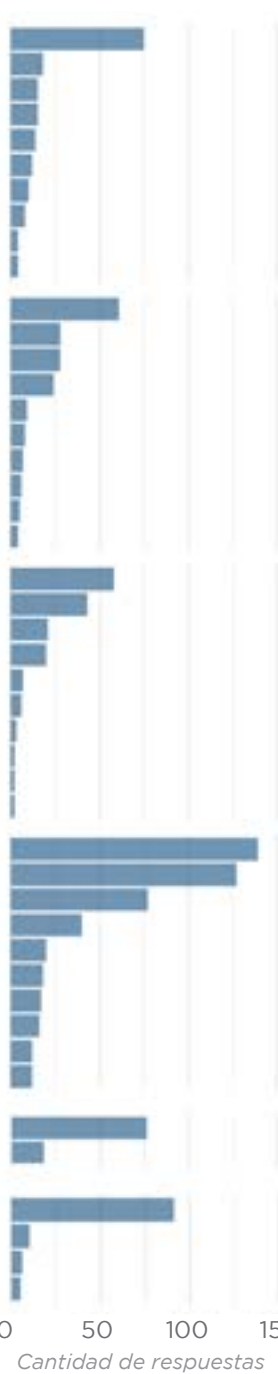


Estados Unidos
Canadá

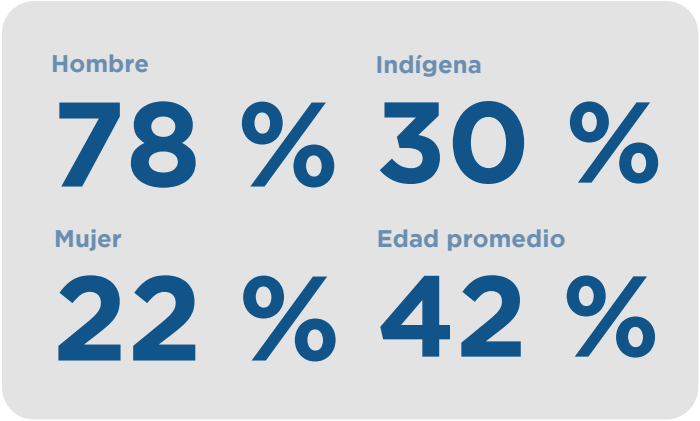
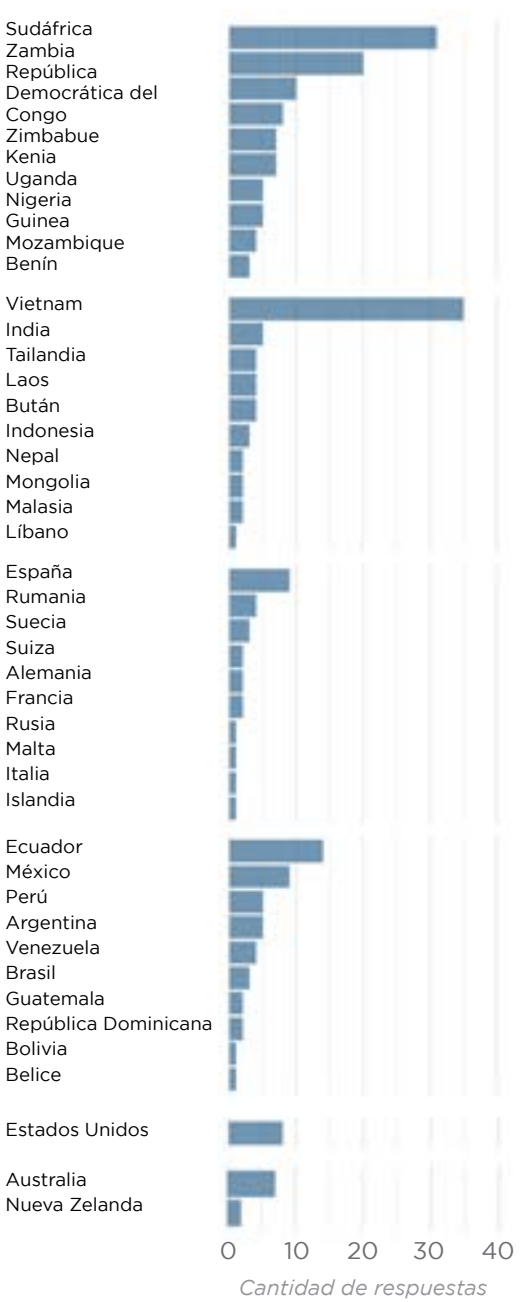


Australia
Nueva Zelanda
Fiyi
Islas Salomón

Guardaparques



Empleadores



Tipo de organización





EL ESTADO DE LAS Y LOS GUARDAPARQUES



Reconocimiento

Se les preguntó a guardaparques y a sus empleadores cómo creen que su profesión es percibida por el público en general. Cuando se les pregunta si se consideran personas que trabajan y brindan un servicio esencial, como el personal sanitario, policía y bomberos, la mayoría así lo cree (65 %). Las y los empleadores comparten esta opinión (59 % están de acuerdo). Además, hay un apoyo abrumador por parte de guardaparques encuestados y encuestadas en favor de que la profesión sea reconocida como un servicio esencial (76 %). Cuando se le preguntó a empleadores si la de guardaparques es una profesión oficialmente reconocida, o reconocida como un servicio esencial, el 36 % respondieron que no.

¿Por qué es importante comprender el estado de la profesión de guardaparque?

Las y los guardaparques protegen ecosistemas vitales para la biodiversidad, el clima y la salud humana. También preservan el patrimonio cultural y natural, lo cual impulsa el turismo y las economías locales. Comprender el estado de su profesión mide la eficiencia de sus esfuerzos, destaca las dificultades que enfrentan y revela áreas que necesitan apoyo del gobierno y de ONG, como salarios, beneficios y equipo. También favorece la elaboración de políticas para mejorar el bienestar, la capacitación y el despliegue del sector guardaparque. Al evaluar su estatus, la parte interesada puede abordar mejor las dificultades, mejorar el apoyo y asegurar el éxito a largo plazo.

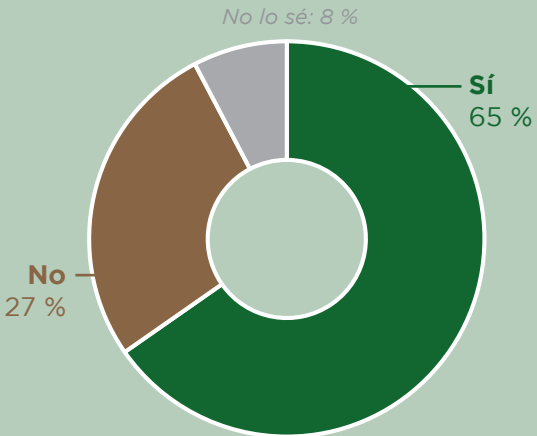


“Si hubiera una carrera para guardaparques, haría una gran diferencia: habría respeto. Hay guardaparques que solo tienen una educación primaria, el problema es que la gente no valora nuestro trabajo”.
- Guardaparque, Perú

© Oceania Rangers

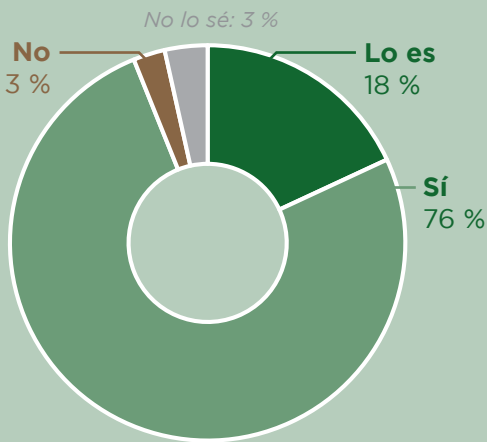
Guardaparques

¿El público en general considera que las/los guardaparques son personas que trabajan y brindan un servicio* esencial?

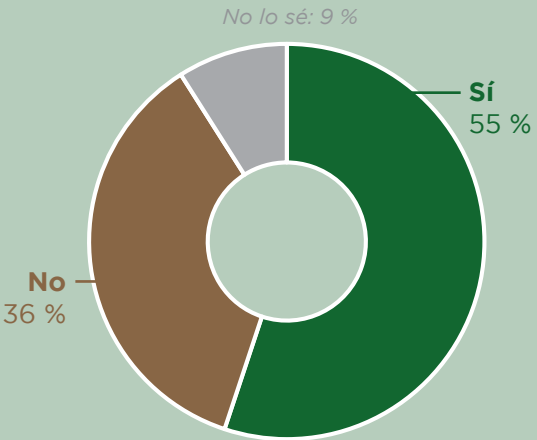


*como el personal sanitario, policía y bomberos. etc.

¿Cree que su profesión debería considerarse un servicio esencial?



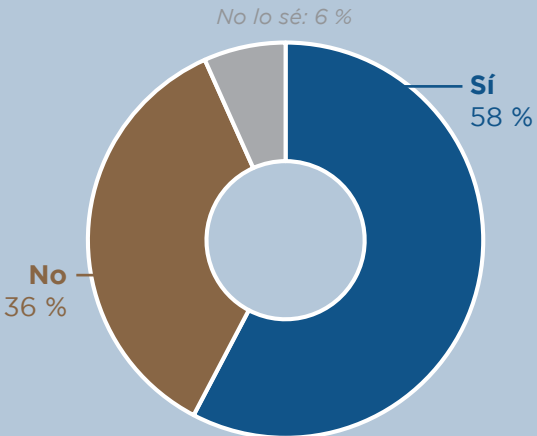
¿Existe educación formal* específicamente para guardaparques en su país?



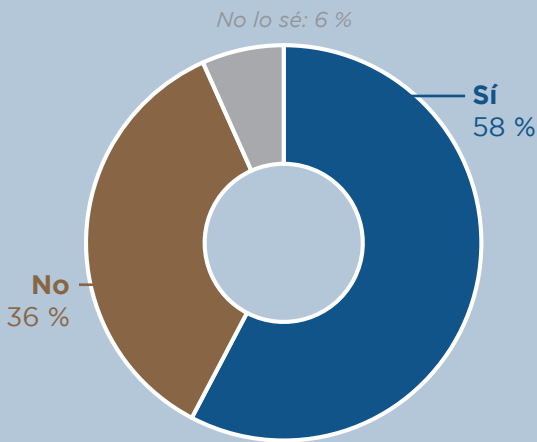
*es decir, por una institución que otorga un título/diploma/certificado

Empladores

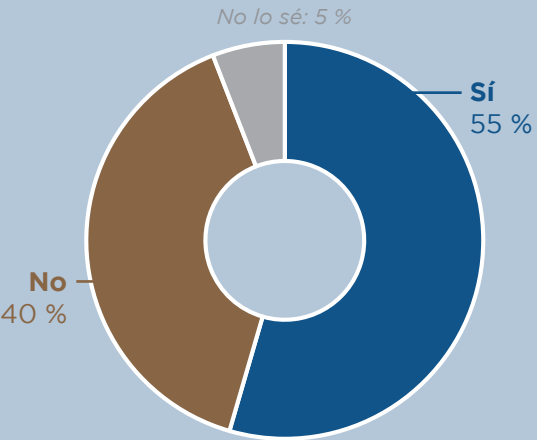
¿Es la profesión de guardaparque reconocida oficialmente en su país?



¿Se reconoce el servicio de guardaparques como un servicio esencial en su país?



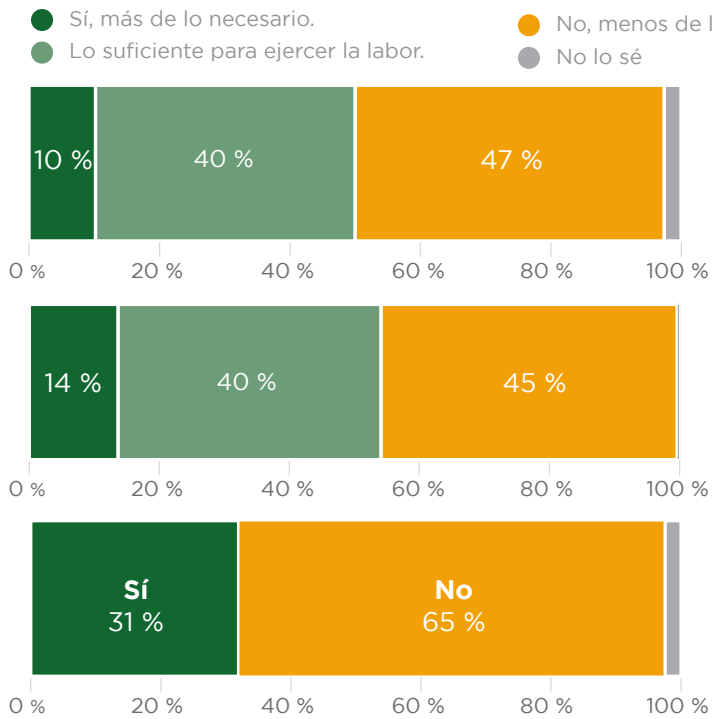
¿Existe educación formal específicamente para guardaparques en su país?



Condiciones

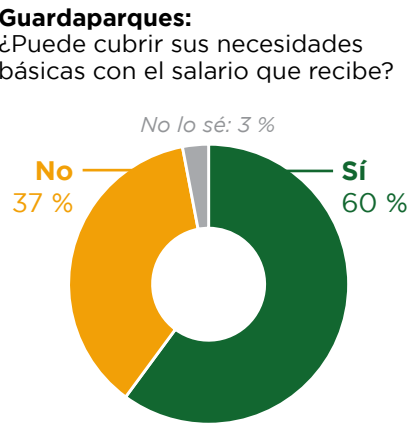
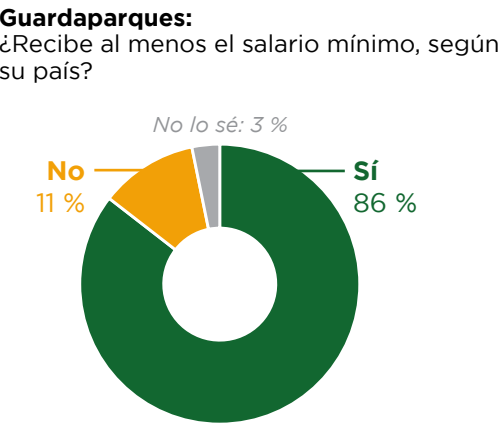
RECURSOS

Tanto a guardaparques como a empleadores se les preguntó si consideran, en general, que tienen los recursos adecuados para realizar sus actividades diarias (es decir, personal, operaciones, capacitación, equipamiento, instalaciones, información, tecnología, liderazgo y presupuesto). La mitad del total de guardaparques dice que tienen al menos los recursos necesarios para completar su trabajo, pero el 47 % creen que tienen menos de lo necesario. Estos resultados reflejan efectivamente las respuestas proporcionadas por empleadores, con un 54 % que cree que el personal guardaparque tiene suficientes recursos y un 45 % que sugiere que tienen menos de lo necesario. Notablemente, el 65 % del número de empleadores creen que la cantidad de guardaparques que ejercen en sus áreas no es adecuada para llevar a cabo las responsabilidades/tareas asignadas.



SALARIOS

Más del 85 % de guardaparques afirmaron que se les paga al menos el salario mínimo, según el país en el que trabajan. Sin embargo, el 37 % cree que sus salarios son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

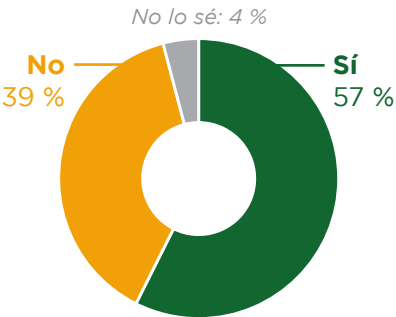


COMUNICACIÓN

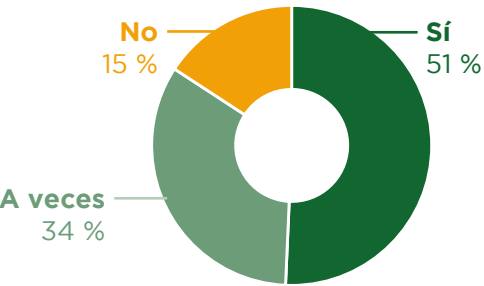
La comunicación eficaz y el acceso a dispositivos de comunicación son fundamentales para la profesión de guardaparque. Sin embargo, el 39 % del personal guardaparque no cree que tiene las herramientas de comunicación adecuadas. Más del 60 % utiliza un teléfono celular, y alrededor del 30 % utiliza una computadora (de escritorio o portátil) o una radio bidireccional/walkie talkie, respectivamente, para comunicarse con otros(as) guardaparques o gerentes.

La mayoría de guardaparques indicó que los datos móviles (63 %) y las llamadas telefónicas (59 %) son su principal forma de comunicación con otros(as) guardaparques y gerentes. Casi el 50 % seleccionó al correo electrónico; algo más del 40% Wi-Fi, y un poco menos del 40% mensajes de texto/SMS. Solo la mitad (51 %) del personal guardaparque encuestado indicó que tiene acceso confiable a Internet en su lugar de trabajo.

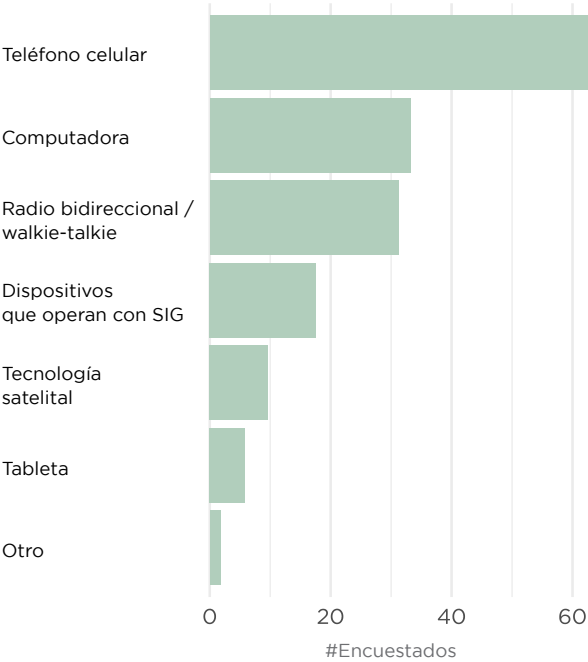
Guardaparques:
¿Considera que tiene las herramientas de comunicación adecuadas para hacer su trabajo?



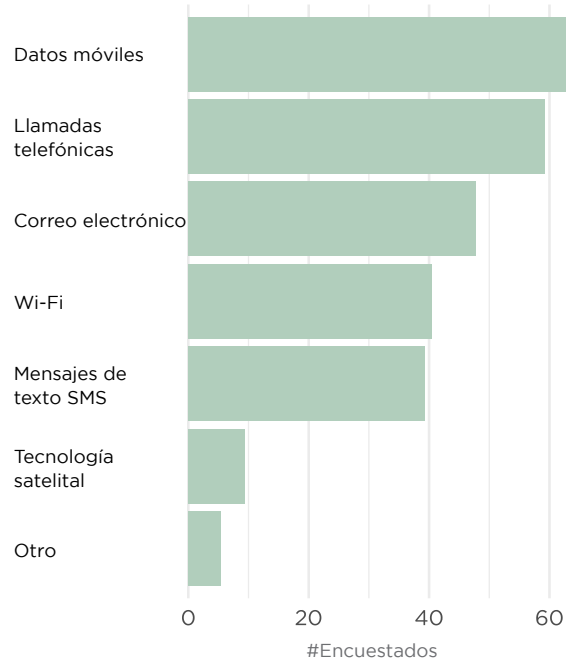
Guardaparques:
¿Tiene acceso a Internet en la(s) área(s) donde trabaja?



Guardaparques:
¿Qué dispositivos de comunicación utiliza en su(s) área(s) para comunicarse con otros(as) colegas o gerentes?



Guardaparques:
¿Qué dispositivos de comunicación utiliza en su(s) área(s) para comunicarse con otros(as) colegas o gerentes?

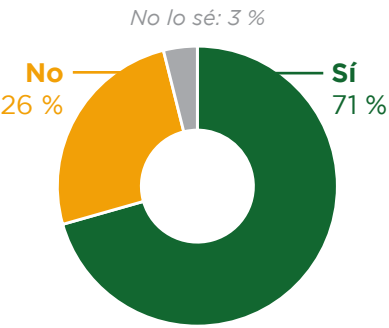


RENDIMIENTO Y AVANCE

La evaluación del desempeño del personal empleado aporta información importante que ayuda en la toma de decisiones administrativas, incluidas las promociones. Más del 70 % de empleadores afirmaron que existe un proceso de evaluación para medir el desempeño del personal guardaparque. Además, parece que estas evaluaciones se están usando, ya que el desempeño de más del 85 % del personal guardaparque fue evaluado.

Empleadores:

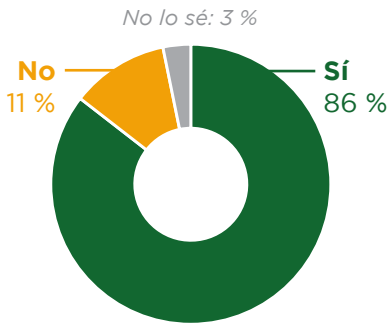
¿Existe un proceso de evaluación para valorar el desempeño de guardaparques?



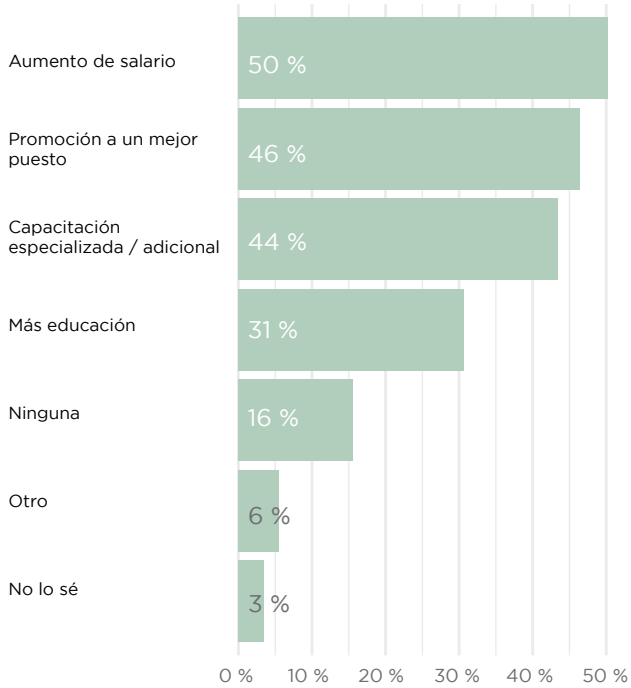
El potencial para el avance y el desarrollo profesional es un elemento importante en la moral y la retención de guardaparques. Cuando se les preguntó qué tipo de oportunidades de crecimiento profesional tienen disponibles, solo el 50 % de guardaparques seleccionaron aumento de salario; el 46%, ascenso a un mejor puesto, y el 44 %, capacitación especializada o adicional.

Guardaparques

¿Ha hecho una evaluación para valorar su desempeño como guardaparque?



Guardaparques:
¿Qué tipo de oportunidades de crecimiento profesional tiene?



¿Por qué es importante entender las oportunidades de promoción?

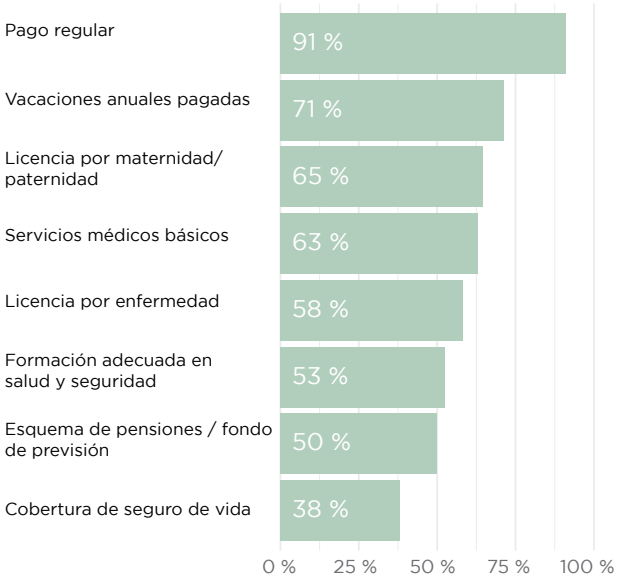
La capacidad de avanzar y recibir una promoción se identificó como un factor clave para aumentar la satisfacción laboral de las y los guardaparques. Por el contrario, la falta de tales oportunidades resulta en un aumento del estrés laboral.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES

Se le preguntó tanto a guardaparques como a empleadores qué tipo de beneficios se ofrecen al personal guardaparque. La comparación de las respuestas de ambos sectores sugiere un alto nivel de consistencia para la mayoría de los beneficios, especialmente para el pago regular, la cobertura de seguro de vida y las vacaciones anuales pagadas. Sin embargo, hubo algunas discrepancias de percepción entre guardaparques y empleadores sobre los beneficios por licencia por enfermedad.

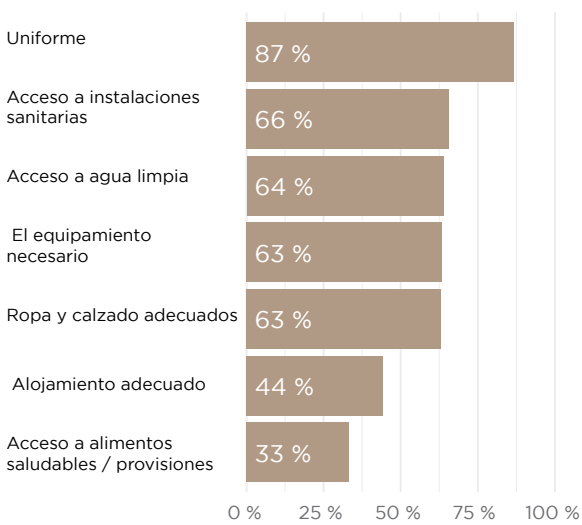
Guardaparques:

¿La persona que lo emplea le ofrece alguno de los siguientes beneficios?



Guardaparques

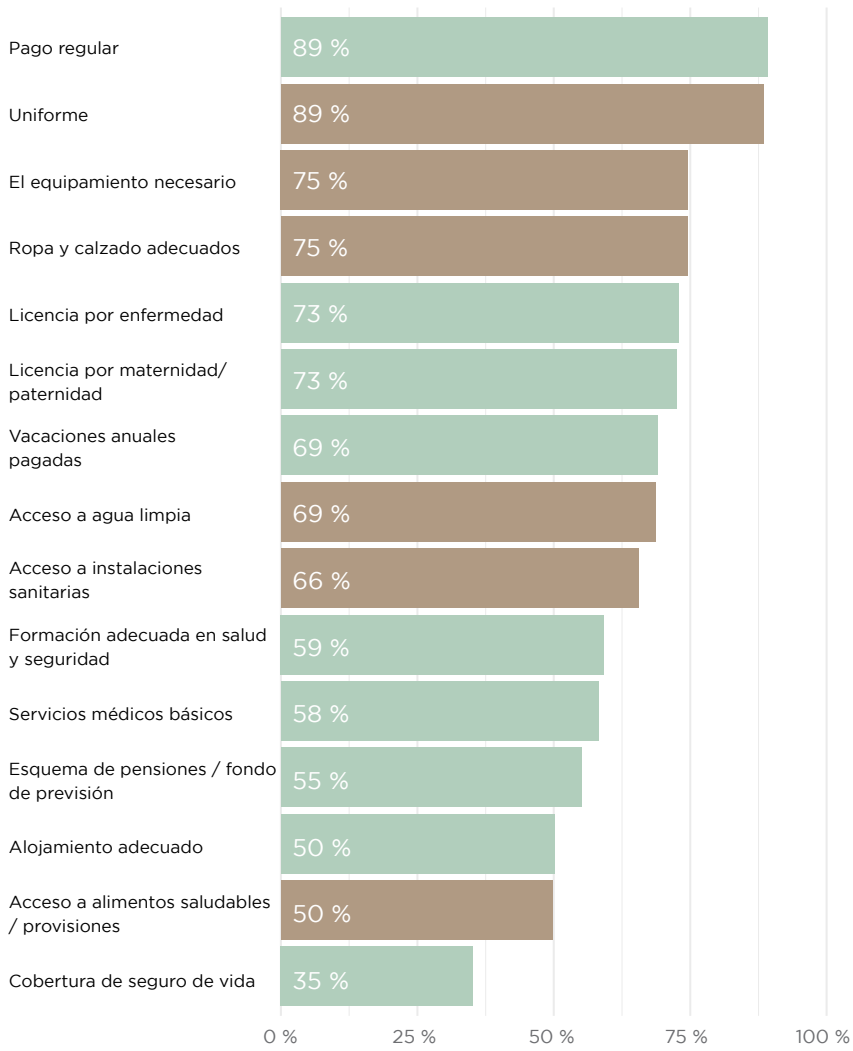
¿Su empleador ofrece alguna de las siguientes prestaciones?



Empleadores:

Mi organización ofrece lo siguiente al personal guardaparque:

● Beneficios
● Prestaciones



En cuanto a las prestaciones, hubo coherencia en términos de uniforme, acceso a instalaciones sanitarias y acceso a agua limpia. Las/los empleadores informaron sustancialmente un porcentaje más alto en varios casos, incluida la ropa adecuada y calzado, equipo necesario y acceso a alimentos y provisiones saludables.

Nota sobre los seguros

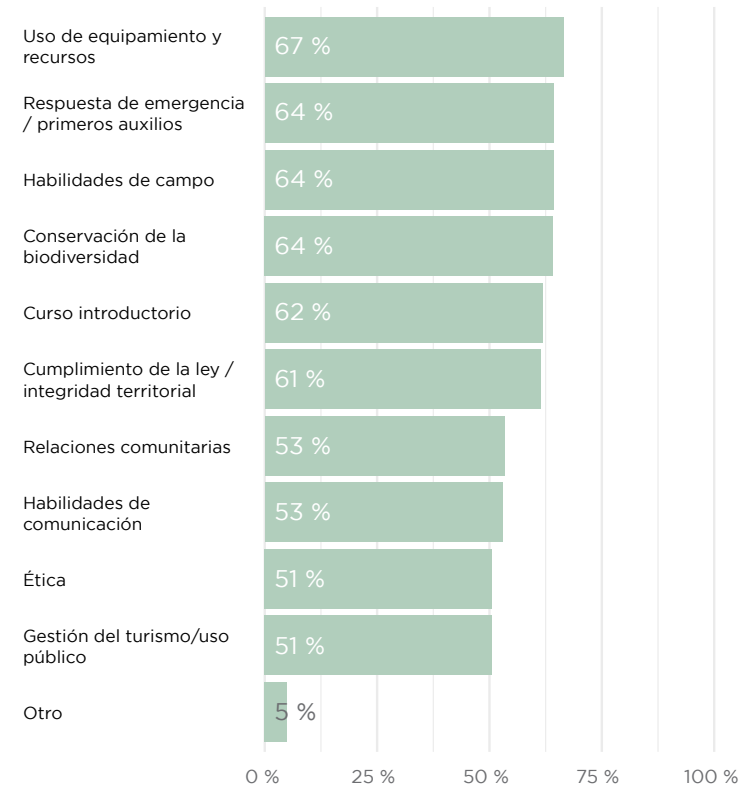
Las investigaciones anteriores han puesto de relieve la falta de cobertura relativa a los seguros, en particular en África y Asia. Estos hallazgos son consistentes, lo que sugiere que el personal guardaparque tiene un acceso limitado tanto al seguro de salud como al seguro de vida.

Competencias

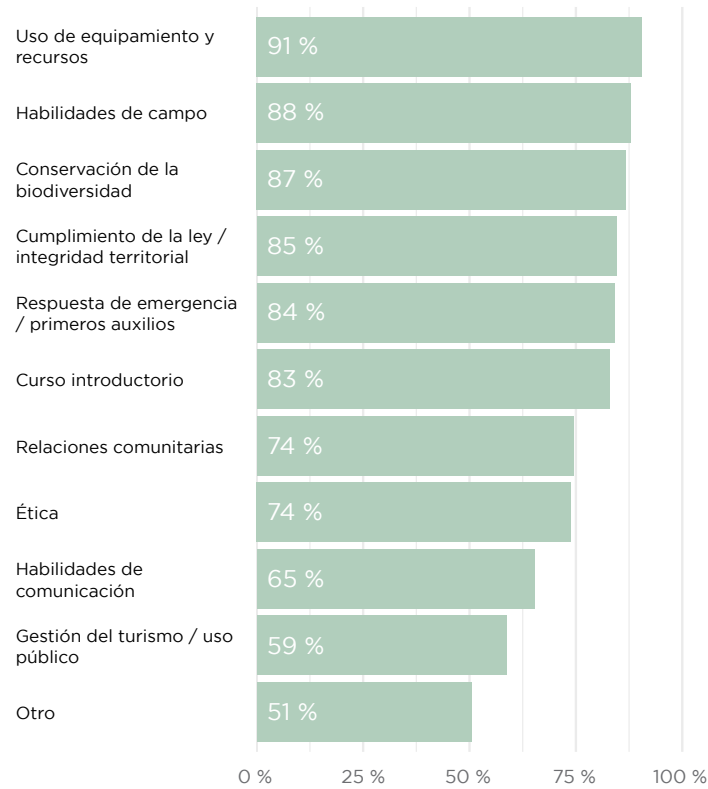
CAPACITACIÓN

La formación adecuada y regular es esencial para que el personal guardaparque cumpla con sus responsabilidades de manera efectiva. Se le preguntó a empleadores sobre el tipo de formación que proporcionan en el campo, así como sobre la capacitación de repaso o actualización. Señalaron que brindan una variedad de oportunidades de capacitación, que incluyen un curso introductorio para guardaparques de nuevo ingreso, respuesta a emergencias/primeros auxilios, aplicación de la ley, uso de equipos y recursos, y habilidades de campo. No obstante, una proporción considerablemente menor de guardaparques dijo haber recibido estas mismas oportunidades de capacitación. Por ejemplo, 83 % de empleadores indicó que ofrecieron un curso de formación introductoria, y solo el 62 % de guardaparques dijo que habían recibido uno.

Guardaparques:
¿Qué tipo de capacitación en el campo ha recibido, al menos una vez?



Empleadores:
¿Qué tipo de capacitación de campo han ofrecido al sector guardaparque en su(s) área(s), al menos una vez?

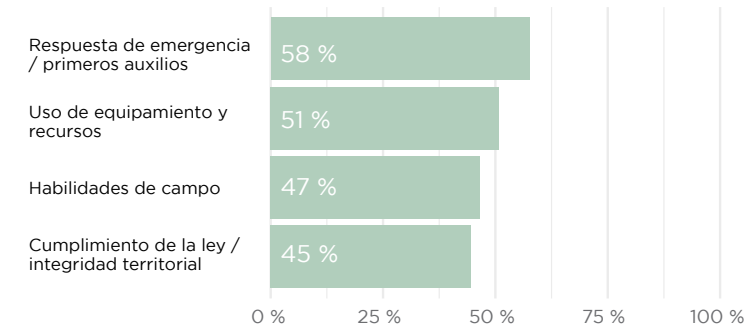


Una nota sobre la comunicación

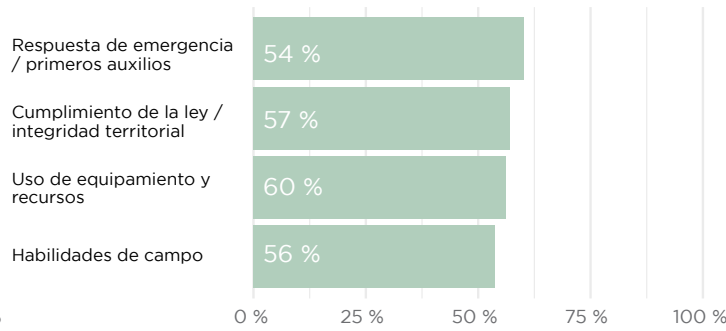
Solo un poco más de la mitad del personal guardaparque en este estudio recibió capacitación en habilidades de comunicación. La importancia de la comunicación eficaz no debe subestimarse, especialmente dado que investigaciones previas han reconocido su relevancia en la profesión de guardaparque.

Cuando se les preguntó a empleadores si ofrecían capacitación de repaso o actualización, poco más de la mitad afirmó que el personal guardaparque recibió capacitación adicional. Un mayor porcentaje de empleadores dijeron que ofrecían capacitación de repaso en todos los temas en comparación al personal guardaparque, excepto en respuesta a emergencias/primeros auxilios. En cuanto al número de días de formación en los últimos 24 meses, el 23 % de guardaparques no recibió formación, mientras que el 27 % recibió menos de una semana. En concreto, uno(a) de cada cuatro guardaparques (23 %) no había recibido ningún tipo de capacitación en los últimos 24 meses.

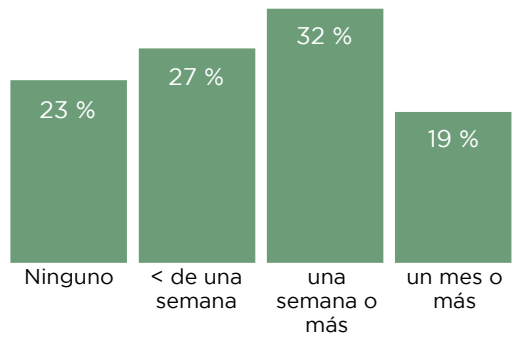
Guardaparques:
¿Ha recibido capacitación de repaso en alguno de los siguientes temas?



Empleadores:
¿Ha brindado capacitación de repaso en alguno de los siguientes temas?



Guardaparques:
¿Cuántos días de capacitación en el campo ha recibido en los últimos 24 meses?

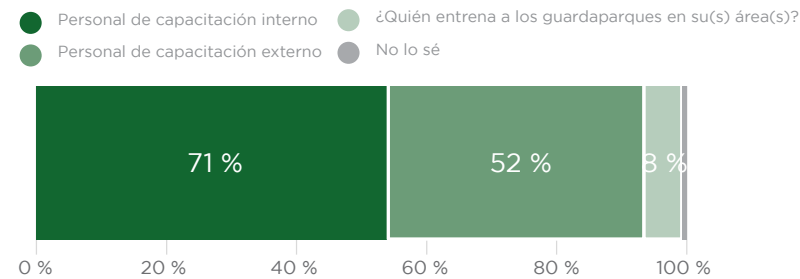


Lectura adicional: percepciones sobre la capacitación

Evaluar las percepciones de la capacitación por parte del personal de campo es fundamental para entender si dicha capacitación se considera útil. El equipo de investigación examinó las percepciones de las y los guardaparques sobre los tipos de tecnología, herramientas y estrategias. Esto ha sido informativo para comprender la adopción, implementación y valor percibido de la tecnología, herramientas y estrategias.

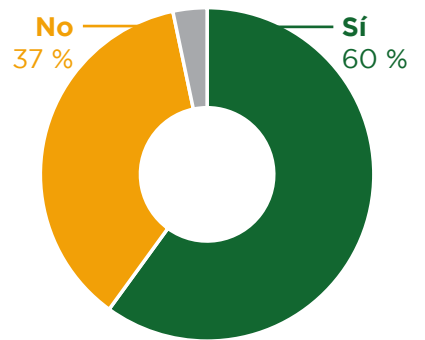
Cuando se le preguntó al personal guardaparque si había completado una evaluación para identificar sus necesidades de capacitación, el 60 % respondió que sí. Se le preguntó a empleadores sobre el estado del personal de capacitación en su(s) área(s). La mayoría tiene tanto personal de capacitación interno (71 %) como externo (52 %), y la mayoría del personal (64 %) está formalmente acreditado.

Empleadores:
¿Quién capacita al personal guardaparque en su(s) área(s)?



Guardaparques:
¿Ha realizado alguna evaluación para identificar sus necesidades de capacitación?

No lo sé: 3 %



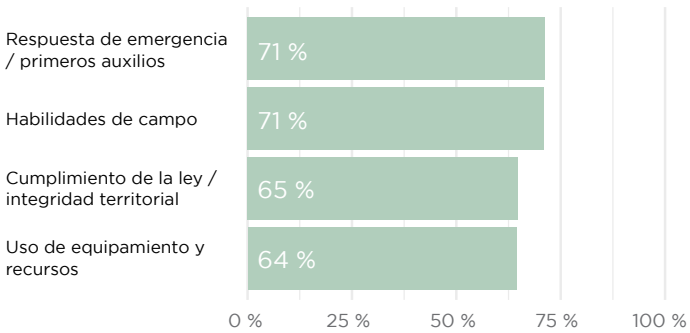
COMPETENCIAS

Es probable que la capacitación y la competencia estén relacionadas entre sí. Afortunadamente, parece que la formación que recibe el personal guardaparque ayuda a su capacidad para cumplir con su deber. La mayoría de las y los guardaparques afirmó que se sienten competentes, cuentan con la seguridad y la preparación para realizar sus deberes relacionados con la respuesta a emergencias/primeros auxilios (71 %), la aplicación de la ley/integridad territorial (65%), el uso de equipamiento y recursos (64 %) y las habilidades de campo/técnicas de campo (71 %). Aproximadamente el 80 % de empleadores y de guardaparques cree que los últimos están adecuadamente capacitados para sus funciones. A pesar de esto, el personal guardaparque expresó que sienten que se necesita más capacitación en todos los aspectos de su profesión.

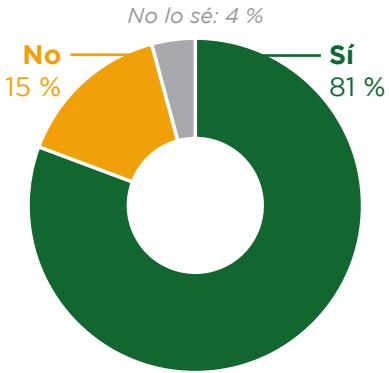
“Dentro de las áreas protegidas, la gente cree que un miembro del personal guardaparque debe resolver todo ya que es la única autoridad que ven. Es importante capacitar al personal guardaparque sobre cuáles son las responsabilidades y los límites de su puesto”.

- Guardaparque anónimo

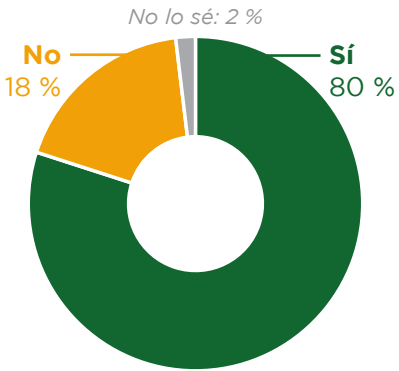
Guardaparques:
¿Considera que cuenta con la competencia, seguridad y preparación para desempeñar sus funciones de manera segura?



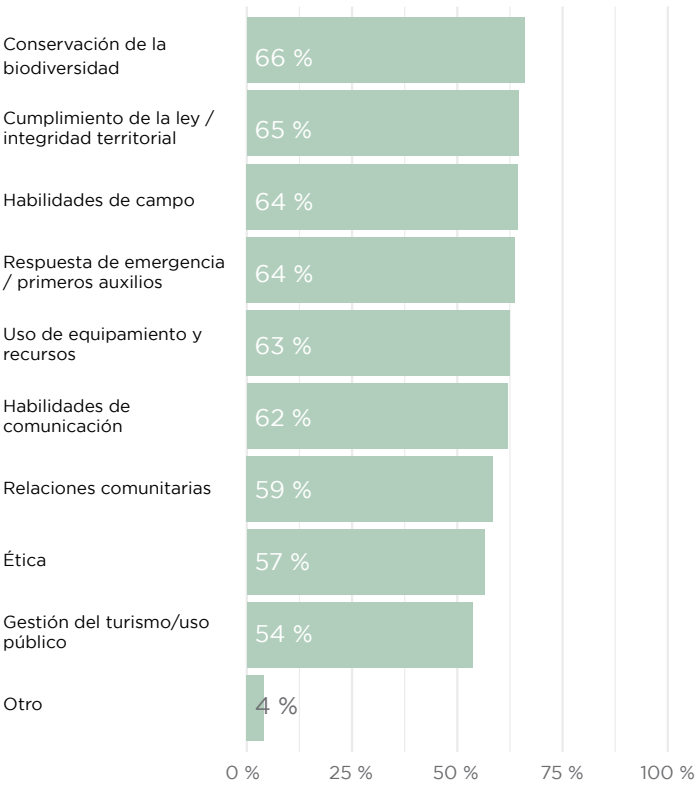
Guardaparques:
¿Considera que cuenta con la competencia, seguridad y preparación para desempeñar sus funciones de manera segura?



Empleadores:
¿Están las/los guardaparques adecuadamente capacitados(as) para las funciones que se les asignan?



Guardaparques:
¿Considera que necesita más formación en alguno de los siguientes campos?



Las habilidades de comunicación son muy importantes: narración de relatos, programas guardaparques junior, gestión de conflictos, participación comunitaria y construcción de imagen. “Si nadie se da cuenta de lo que estamos haciendo, es complicado para nosotros evolucionar como guardaparques. Necesitamos habilidades de comunicación contundentes, no solo para las comunidades y partes interesadas, sino para promover nuestro trabajo dentro de la sociedad”.

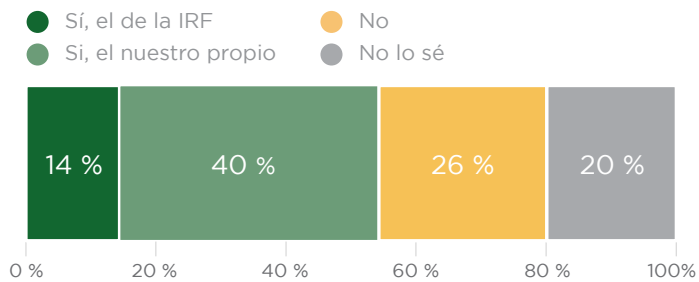
- Guardaparque, España



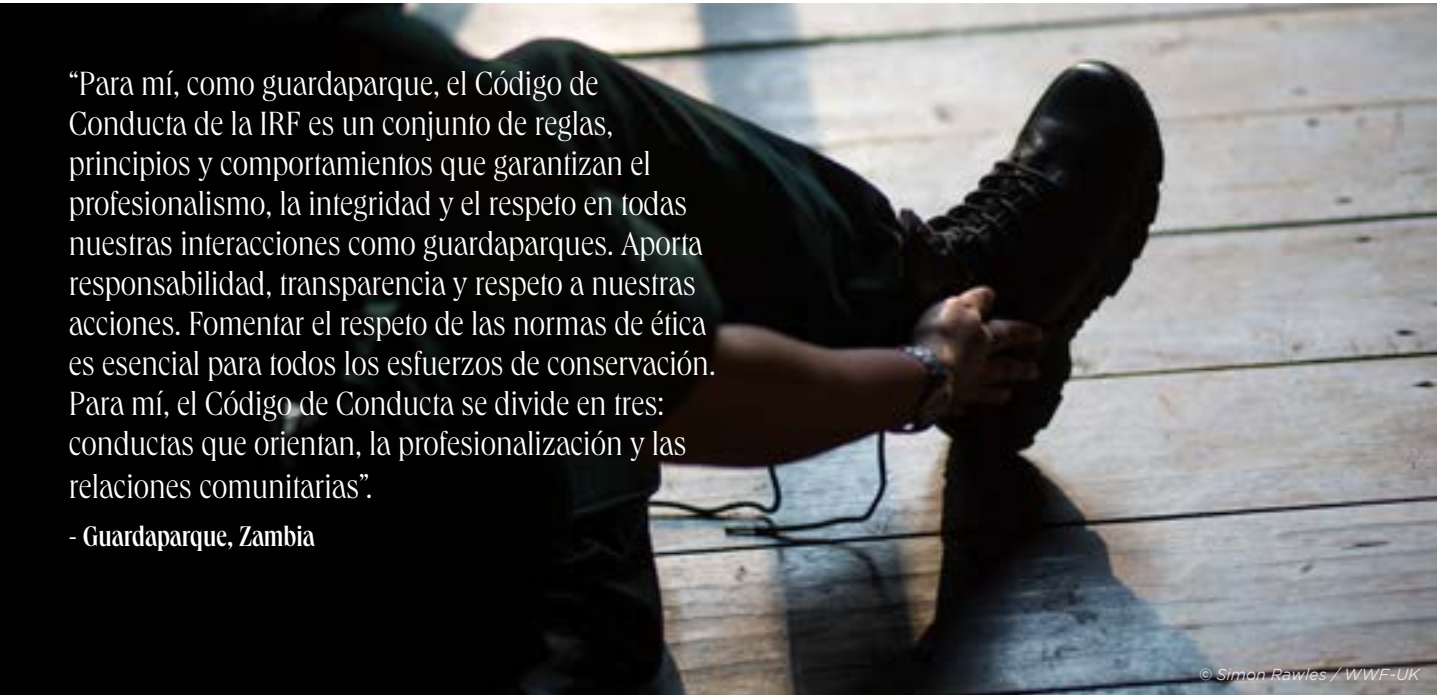
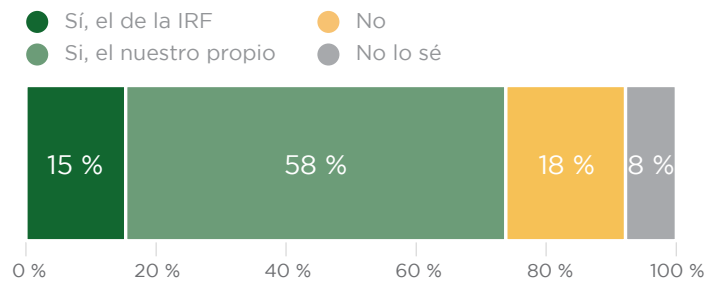
Conducta

Se ha prestado mayor atención a establecer un código de conducta para guardaparques. Se preguntó tanto a guardaparques como a empleadores si su organización había adoptado e implementado (o está en proceso de hacerlo) un código de conducta para guardaparques. Si bien la respuesta sobre la adopción del Código de Conducta de la IRF fue consistente, las respuestas fueron diferentes sobre la adopción/implementación de la versión de su propia organización; el 40 % de guardaparques respondió “Sí” en comparación a casi el 60 % de empleadores.

Guardaparques:
¿Su organización ha adoptado e implementado (o está en proceso de hacerlo) un código de conducta para guardaparques?



Empleadores:
¿Su organización ha adoptado e implementado (o está en proceso de hacerlo) un código de conducta para guardaparques?



“Para mí, como guardaparque, el Código de Conducta de la IRF es un conjunto de reglas, principios y comportamientos que garantizan el profesionalismo, la integridad y el respeto en todas nuestras interacciones como guardaparques. Aporta responsabilidad, transparencia y respeto a nuestras acciones. Fomentar el respeto de las normas de ética es esencial para todos los esfuerzos de conservación. Para mí, el Código de Conducta se divide en tres: conductas que orientan, la profesionalización y las relaciones comunitarias”.

- Guardaparque, Zambia

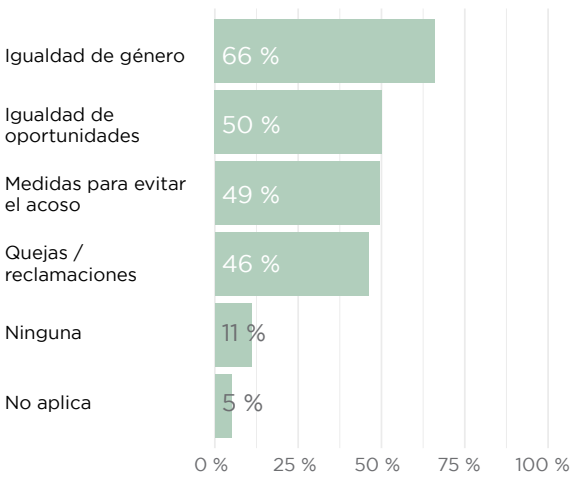
¿Por qué es importante contar con un código de conducta?

Durante el Congreso Mundial de Guardaparques de 2019, gran parte de la discusión se centró en torno a la mejor forma de profesionalizar guardaparques. La adopción de un Código de Conducta claramente definido fue una de las vías identificadas como un camino a seguir.

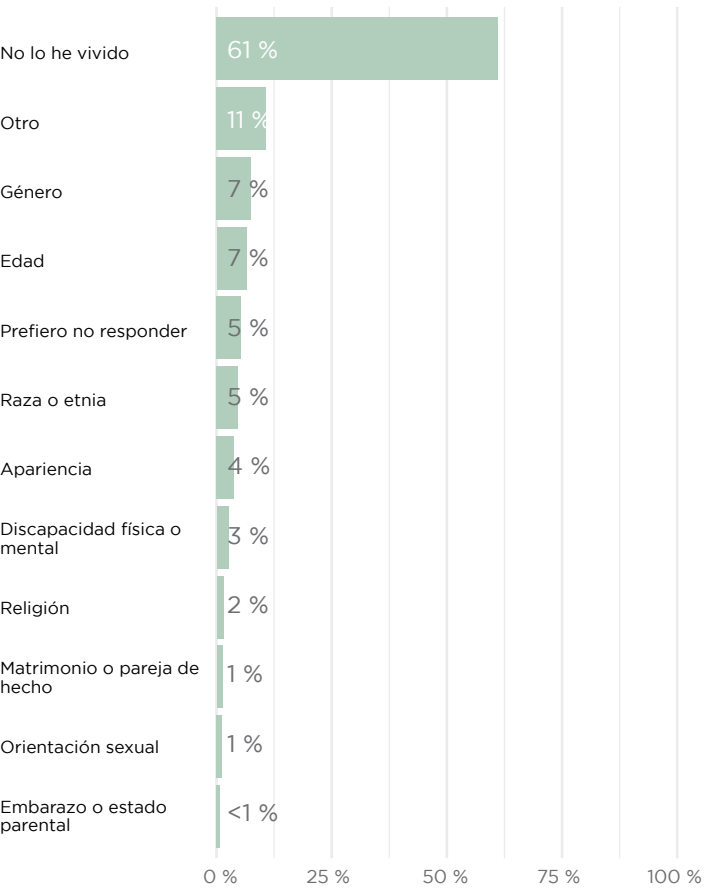
En relación, se les preguntó a ambos, guardaparques y empleadores, si estaban al tanto de políticas o procedimientos para fomentar la igualdad de oportunidades para el personal empleado y prevenir la discriminación. Las respuestas fueron en gran medida similares, aunque el personal guardaparque parecía estar más informado de la existencia de políticas y procedimientos en comparación con el sector empleador.

También se le preguntó al personal guardaparque si habían sido víctimas de la discriminación, el acoso o la violencia en los últimos 24 meses. La mayoría de las personas encuestadas (61 %) afirmó que no había vivido ninguna forma de discriminación, acoso o violencia. Las personas que vivieron dichos incidentes, consideran que fue debido a varios factores, entre ellos, género (7 %), edad (7 %) y raza o etnicidad (5 %). Más del 10 % de las personas encuestadas indicaron “Otro” en su respuesta, y otro 5 % prefirió no responder.

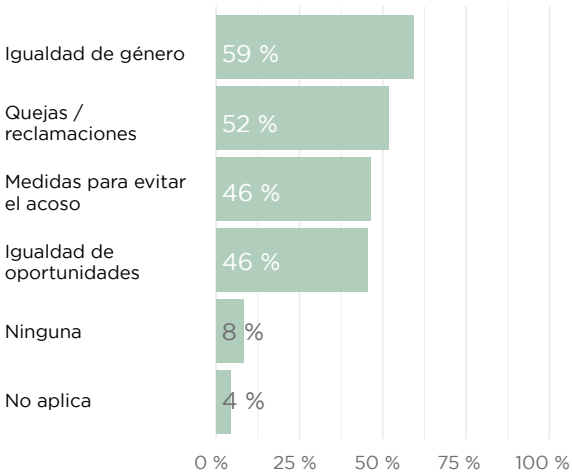
Guardaparques:
¿Conoce las políticas o procedimientos dentro de su área de trabajo que fomentan la igualdad de oportunidades para personal empleado y previenen la discriminación?



Guardaparques:
En los últimos 24 meses, ¿ha sufrido algún tipo de discriminación, acoso o violencia en su lugar de trabajo, basado en lo siguiente?:



Empleadores(as):
¿Conoce las políticas o procedimientos dentro de su área de trabajo que fomentan la igualdad de oportunidades para personal empleado y previenen la discriminación?



Inclusión

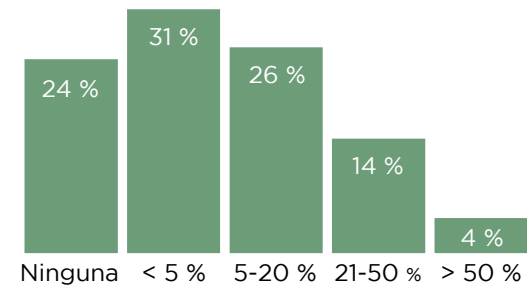
GÉNERO

Hasta la fecha, la profesión de guardaparque está compuesta en gran parte por profesionales hombres, con un cálculo de entre 3-11 % de mujeres. Esto ha sido reconocido en la literatura académica y se refuerza en el estudio actual. Cabe recordar que casi el 80 % de los participantes guardaparques en este estudio son hombres. Esta discrepancia es aún más acentuada por los hallazgos. Cuando se les preguntó qué porcentaje de guardaparques que trabajan en su(s) área(s) eran mujeres, uno de cada cuatro empleadores (24 %) indicó “Ninguna”, mientras que un poco más del 30 % situó la cifra en el 5 %. Aproximadamente una cuarta parte de empleadores tiene entre un 5 % y un 20 % de mujeres guardaparques empleadas.

Lectura adicional: género y guardaparques

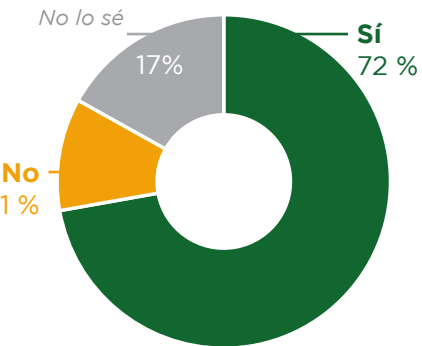
La mayoría de la investigación sobre guardaparques no ha indagado explícitamente la naturaleza del género de la profesión. No obstante, hay algunas excepciones. Por ejemplo, [Seager \(2021\)](#) compartió un examen preliminar de la igualdad de género entre guardaparques, mientras que [Elligson y colegas \(2023\)](#) exploraron las percepciones de [mujeres guardaparques en América Latina](#).

Empleadores:
¿Qué porcentaje de guardaparques que trabajan en su(s) área(s) son mujeres?

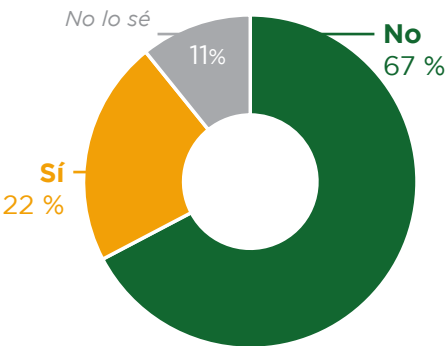


Para examinar más a fondo el papel del género en la profesión de guardaparque, se preguntó a las mujeres encuestadas si recibían los mismos salarios que sus compañeros hombres. Casi un 70 % de las mujeres encuestadas creen que les pagan lo mismo. Cuando se les preguntó si creían que habían sido excluidas injustamente de roles específicos debido a su género, dos tercios (67 %) no lo creían. Finalmente, cuando se les preguntó si consideraban que se tomaban medidas in situ para garantizar su seguridad mientras realizaban su trabajo, el 62 % estuvo de acuerdo.

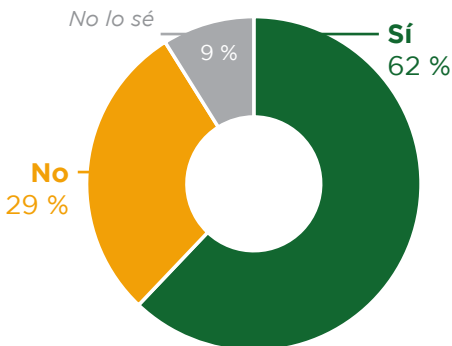
Guardaparques:
¿Le pagan el mismo salario que a sus compañeros hombres?



Guardaparques:
¿Está siendo injustamente excluida de roles basados en el género?



Guardaparques:
¿Se toman medidas in situ para garantizar su seguridad?



“Pocas mujeres se postulan como guardaparques, pero no son elegidas, a veces ni siquiera tienen la oportunidad de conocer a colegas mujeres en el campo debido a la idea de que es mujer, se va a casar, o se va a ir o porque está dejando su zona de confort. Esto me genera una incomodidad como persona a la cabeza de una asociación. Hemos estado abordando este problema”.

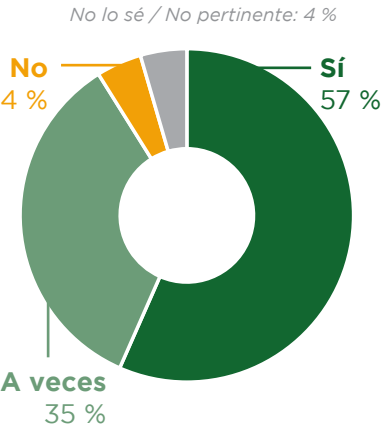
- Guardaparque, Ecuador



COMUNIDADES

Interactuar con la comunidad local ha sido un tema importante en torno a la profesión de guardaparque. La complejidad y la importancia de las interacciones merecen una inspección minuciosa. La mayoría de guardaparques (57 %) considera que tienen comunicación recíproca/oportunidad de interactuar o relacionarse con las comunidades circundantes. Cuando se les preguntó si estaban al tanto de un mecanismo formal para facilitar la interacción, como un consejo consultivo, la mayoría (56 %) respondió “Sí”. En concreto, uno(a) de cada cinco guardaparques (19 %) dijo que tal mecanismo existe pero no se utiliza. De manera similar, si bien el 46 % de guardaparques afirmó que existe un mecanismo formal para que las comunidades aporten retroalimentación sobre las actividades del personal, el 15 % dijo que dichos mecanismos existen pero no se utilizan. Las respuestas de empleadores coincidieron en gran medida con estos resultados.

Guardaparques:
¿Considera que tiene comunicación recíproca u oportunidad de interactuar / relacionarse con las comunidades circundantes?

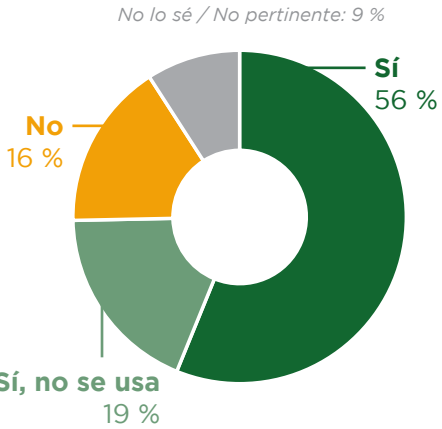


“Las comunidades locales son nuestras aliadas, y trabajamos estrechamente con ellas”.
- Guardaparque, Ecuador

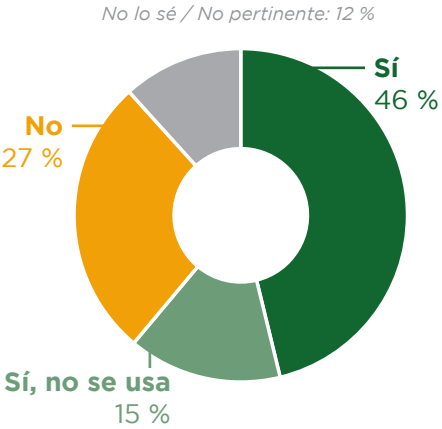
Una nota sobre las relaciones entre comunidad y guardaparques.

Las investigaciones anteriores muestran la importancia de desarrollar relaciones sólidas entre la comunidad y guardaparques, especialmente en zonas con Pueblos indígenas. La interacción con la comunidad varía significativamente y puede ir desde brindar información sobre la fauna y flora local hasta arrestar a intrusos o cazadores ilegales. Un hallazgo en *Life on the Frontline* indica que más del 80 % de los participantes creían que parte de su éxito dependía de que las comunidades les dieran información.

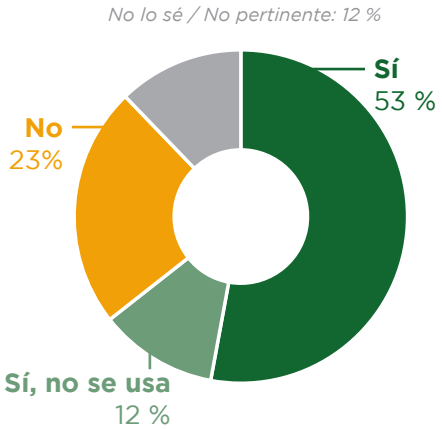
Guardaparques:
¿Está al tanto de un mecanismo formal establecido para facilitar la interacción con las comunidades circundantes?



Guardaparques:
¿Está al tanto de un mecanismo formal establecido para que las comunidades den retroalimentación sobre las actividades del personal guardaparque?



Empleadores:
¿Existe algún mecanismo formal establecido para que las comunidades den retroalimentación sobre las actividades del personal guardaparque?



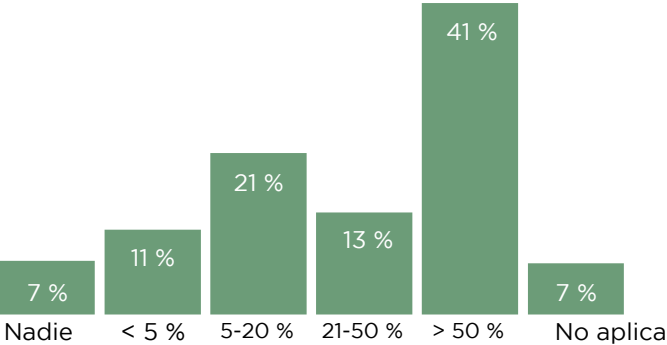
Considerando que más del 90 % de guardaparques dice que interactúan con las comunidades al menos algunas veces, la interacción comunitaria es una parte central de la profesión de guardaparques; solo el 3.5 % de las personas encuestadas dijeron que no interactúan con las comunidades como parte de su trabajo. También se le preguntó al personal guardaparque si recibió una capacitación básica o una descripción general de las necesidades, estilo de vida, prioridades o cultura de los Pueblos Indígenas y las comunidades locales.



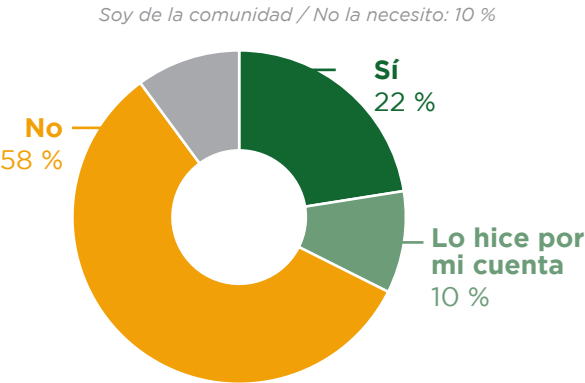
“No vinimos a este mundo; provenimos de él. Tenemos el conocimiento sobre cómo vivir en estos paisajes. No consideramos que el territorio y la naturaleza están separados. Ese es un valor compartido que tenemos. Véannos por lo que somos, vean nuestra relación con la tierra y háganlo de manera respetuosa”.
- Guardaparque indígena, Australia

Más de la mitad de guardaparques (58 %) informó que no recibe ningún tipo de capacitación, lo que sugiere un área potencial que requiere atención. Curiosamente, cuando se les preguntó qué porcentaje de guardaparques que trabajan en su(s) área(s) local(es) son indígenas o de la comunidad, el 41 % de empleadores indicó que más de la mitad. Esto sugiere que, si bien es posible que las organizaciones estén contratando a más guardaparques indígenas o de la comunidad, puede que no le presten suficiente atención a la capacitación formal para comprender mejor a los Pueblos Indígenas y a las comunidades locales.

Empleadores:
¿Qué porcentaje de guardaparques que trabajan en su(s) área(s) local(es) son de Pueblos Indígenas y/o de comunidades locales?



Guardaparques:
¿Ha recibido capacitación básica o una descripción general sobre las necesidades, el estilo de vida, las prioridades o la cultura de los Pueblos Indígenas y las comunidades locales?

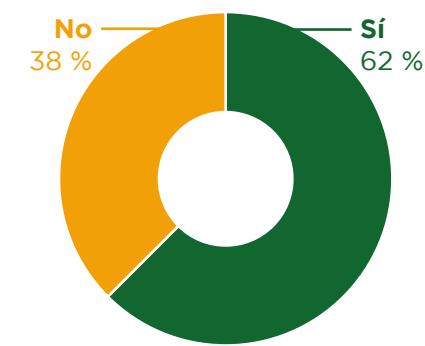


Asociaciones de Guardaparques

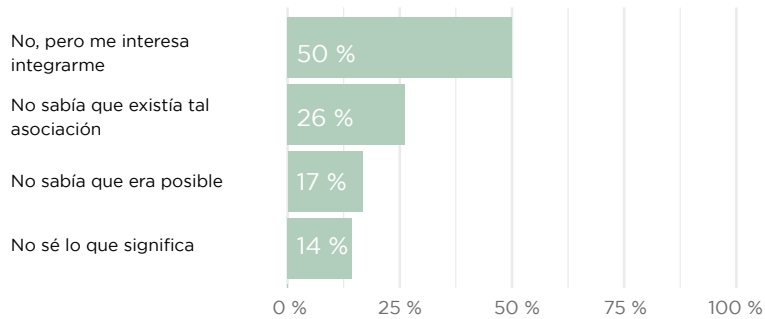
El papel de las asociaciones de guardaparques está recibiendo una mayor atención. Se le preguntó tanto al personal guardaparque como a empleadores sobre la membresía, así como los posibles beneficios de unirse a una asociación. Más del 60 % del personal guardaparque respondió que son miembros de una asociación internacional, regional o nacional.

La respuesta sobre el motivo para unirse a una asociación fue variada, pero las razones más seleccionadas fueron: querer ser parte de una comunidad de guardaparques (43 %), interactuar y relacionarse con otros(as) guardaparques (41 %), porque las asociaciones fomentan el valor de las conservaciones (35 %), y querer asistir a eventos (por ejemplo, conferencias, reuniones anuales) (31 %). Al preguntarles qué beneficios reciben, las razones más seleccionadas fueron: ser parte de una comunidad de guardaparques (40 %), interactuar y relacionarse con otros(as) guardaparques (35 %), asistir a eventos (por ejemplo, conferencias, reuniones anuales) (24 %) y un mayor aprecio por las conservaciones (25 %). Estos hallazgos son alentadores ya que parece que las y los guardaparques están recibiendo lo que esperan recibir cuando se integran a una asociación.

Guardaparques:
¿Es integrante de una asociación de guardaparques (internacional, regional o nacional)?

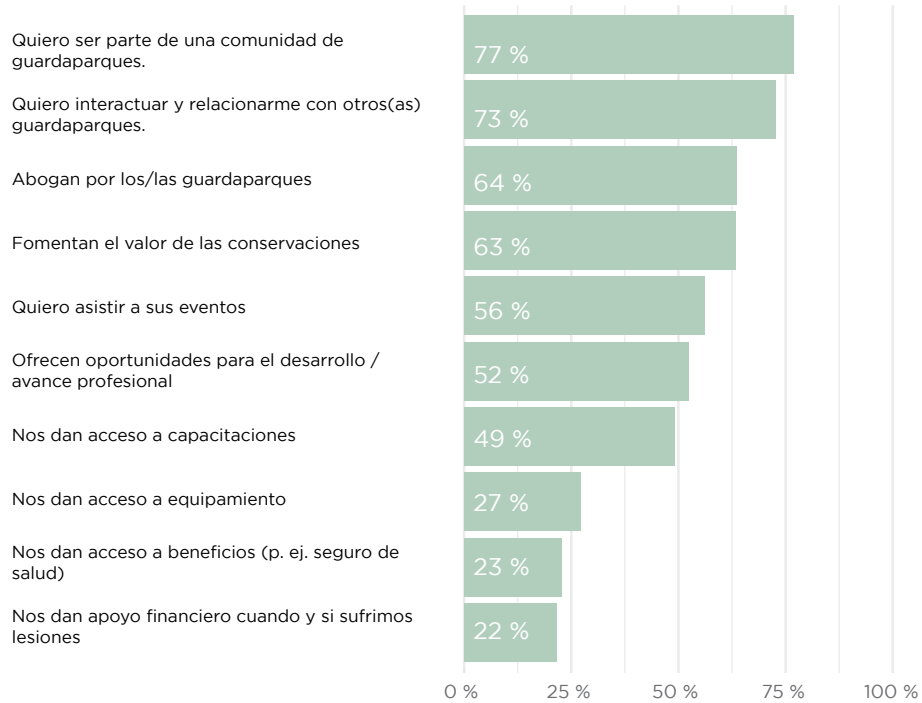


Guardaparques:
¿Por qué no se ha integrado a una asociación?
En relación a las respuestas “No”



“No recibí ningún beneficio” y “otra”: <1 %

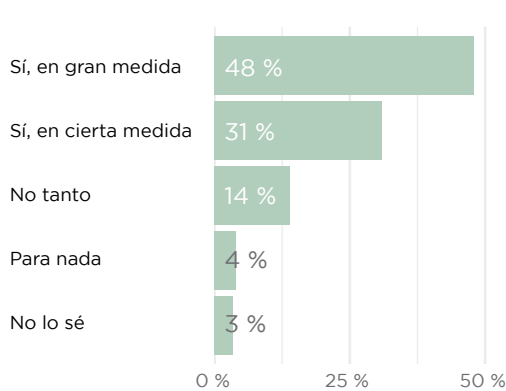
Guardaparques:
¿Por qué se integró a una asociación de guardaparques?
En relación de las respuestas “Sí”



“Esta profesión puede volverse algo solitaria. Me pareció importante crear una comunidad”
- Guardaparque anónimo

Cuando se les preguntó si sienten que su asociación de guardaparques tiene un impacto positivo en su profesión, una abrumadora mayoría considera que su asociación tiene un impacto positivo. Curiosamente, a la mitad del número de guardaparques que participaron en la encuesta que no son integrantes de una asociación les interesa unirse a una. Aproximadamente una cuarta parte dijo que no sabían que existían tales asociaciones y otro 17 % no sabían que era posible unirse a una.

Guardaparques:
¿Considera que su asociación de guardaparques ha tenido un impacto positivo en su profesión?



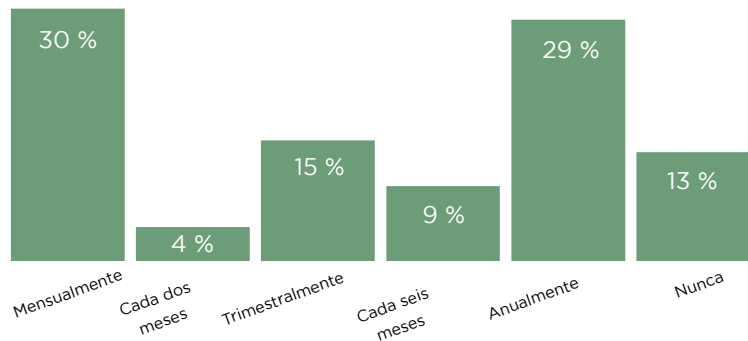
Más del
60 %
de guardaparques son
parte de una asociación.

Guardaparques:
¿Qué beneficios ha recibido como integrante de una asociación de guardaparques?

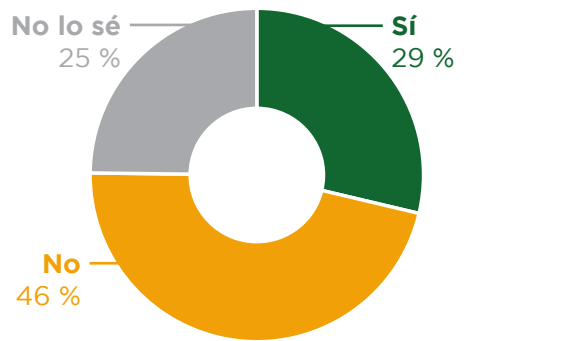


También se les preguntó a empleadores sobre las asociaciones de guardaparques. A las personas que tienen una asociación nacional de guardaparques se les preguntó además con qué frecuencia la asociación se comunica con su organización. Cerca del 30 % de empleadores dijo que tiene lugar la comunicación mensual y anual. Se le preguntó a empleadores que no tienen una asociación nacional de guardaparques, si las y los guardaparques participan en una asociación regional o global, como la IRF. Un poco menos del 30% de empleadores dijeron que creen que las y los guardaparques participan en una asociación regional o global.

Empleadores:
¿Con qué frecuencia se comunica la asociación nacional de guardaparques con su organización?



Empleadores :
¿Participan las y los guardaparques en asociaciones regionales o globales (por ejemplo, la IRF)?



“Estamos sintiendo el cambio climático en nuestras áreas protegidas y en todos lados, la frecuencia y gravedad de los desastres naturales. Todos tenemos historias que afirman cómo el cambio climático ha afectado nuestras vidas, y las serias repercusiones y problemas sociales y financieros que acompañan a estas dificultades. La intensidad y la frecuencia son los grandes problemas. También los problemas mentales que esto causa. Las y los guardaparques sufren el agotamiento. No contamos con lo suficiente en la actualidad, necesitamos más”.

- Guardaparque, Australia



Recomendaciones

Hacemos un llamado a todas las partes interesadas para que tomen medidas para profesionalizar, reconocer y dotar de recursos a la fuerza laboral de guardaparques, y que les brinden apoyo para que desempeñen su papel crítico y cumplan con las crecientes expectativas globales.

Gobiernos y responsables de elaborar políticas.

- Reconozcan al personal guardaparque como personas cuyo trabajo es esencial para la salud planetaria y su papel crucial en el cumplimiento de los compromisos mundiales sobre biodiversidad, mitigación y adaptación al cambio climático, prevención de enfermedades zoonóticas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Promuevan el reconocimiento de la profesión de guardaparque por la Organización Internacional del Trabajo.
- Faciliten las condiciones y brinden oportunidades para que las y los guardaparques participen en la gobernanza compartida en la toma de decisiones de la conservación basada en áreas.
- Asignen recursos para aumentar el número de guardaparques de manera inclusiva, mediante el reconocimiento del papel de guardaparques indígenas y de la comunidad, el fomento del equilibrio de género y el reconocimiento de la diversidad de habilidades necesarias para ofrecer mejores resultados en el campo.
- Apoyen a las agencias y organizaciones de áreas protegidas que emplean o trabajan con guardaparques para profesionalizar su fuerza laboral.

Empleadores:

- Garanticen la capacitación adecuada y regular para ayudar a guardaparques a cumplir con sus responsabilidades e incluyan evaluaciones periódicas del desempeño y mecanismos de retroalimentación.
- Asegúrense de que las y los guardaparques cuenten con los resguardos y políticas apropiados para cumplir con sus responsabilidades.
- Empoderen, motiven y capaciten a guardaparques para que encuentren un equilibrio entre el trabajo y la vida personal mediante condiciones laborales justas, incluidos permisos adecuados, reducción del estrés físico y mental, y contratación de una cantidad adecuada de guardaparques.
- Revisen y, posteriormente, mejoren los planes de estudio de capacitación para guardaparques, prestando atención a la capacitación en seguridad y primeros auxilios, las normas de cumplimiento de la ley, los resguardos sociales, el uso de equipamiento

y los marcos de responsabilidad. Se necesitan programas de capacitación integral sobre relaciones comunitarias, observancia de derechos y habilidades de comunicación.

- Provean de recursos e inviertan en el personal guardaparque. Revisen las políticas de remuneración y avance profesional para garantizar que sean recompensados(as) y se mantengan altamente motivados(as).
- Garanticen el acceso a lo necesario, incluidos recursos, equipamiento y tecnología adecuados. Aseguren el acceso a servicios básicos que mejoren la salud y la seguridad.
- Mejoren la disponibilidad y calidad de la atención médica de emergencia, y reduzcan el tiempo de respuesta en brindar atención médica calificada a guardaparques que hayan sufrido lesiones en el campo. Brinden cobertura de seguro por lesiones graves o muerte a todo el personal guardaparque.
- Utilicen y adapten los recursos, guías y **lineamientos disponibles de la IRF y la URSA** para mejorar el bienestar y las capacidades del personal guardaparque.
- Colaboren con asociaciones y organizaciones de guardaparques para mejorar la fuerza laboral y obtener mejores resultados de las conservaciones.

Guardaparques:

- Establezcan asociaciones funcionales y/o fortalezcan aquellas existentes para crear vías para la voz unida de guardaparques, conecten con la comunidad global de guardaparques para el intercambio de conocimientos y la promoción de buenas prácticas, y ofrezcan canales de comunicación y asesoramiento eficientes para abogar por enmiendas de políticas.

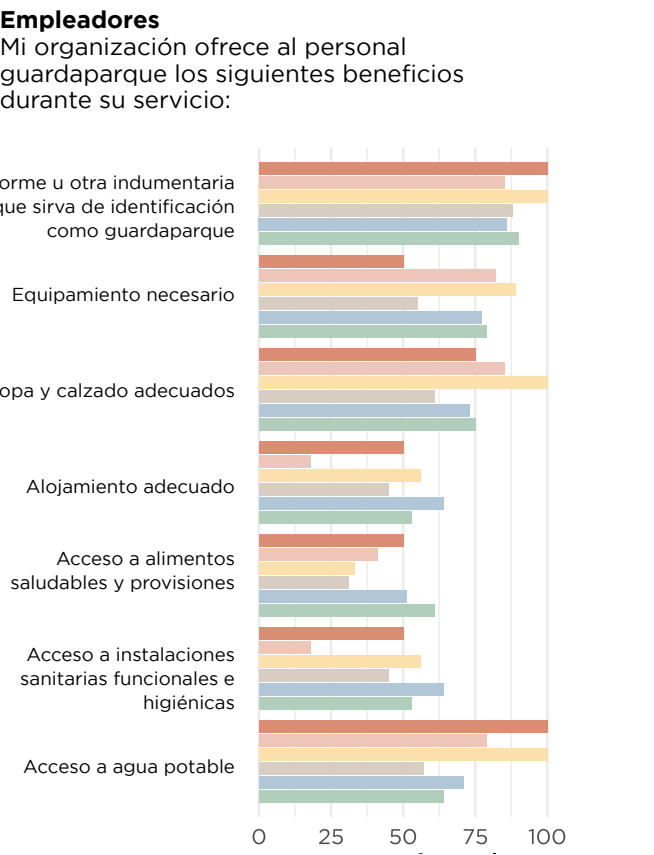
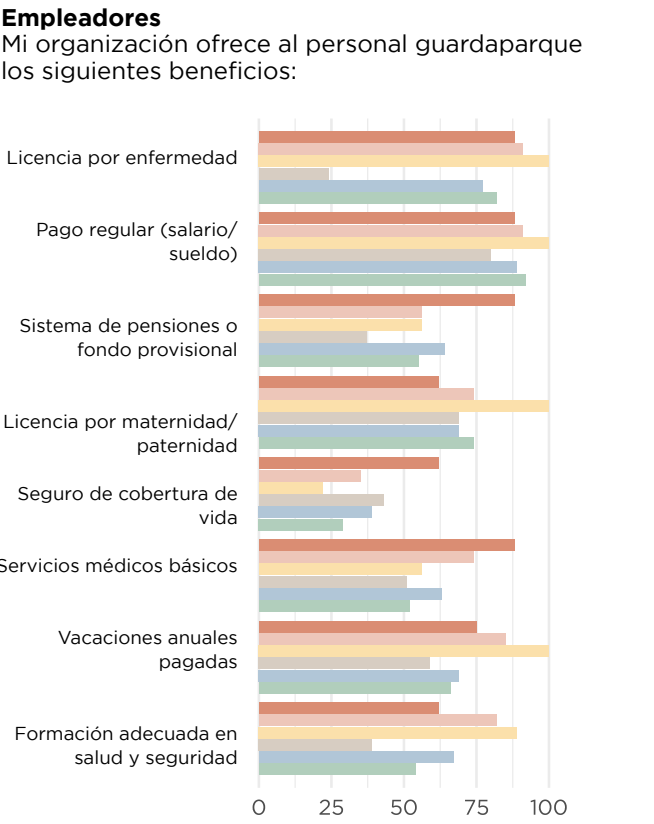
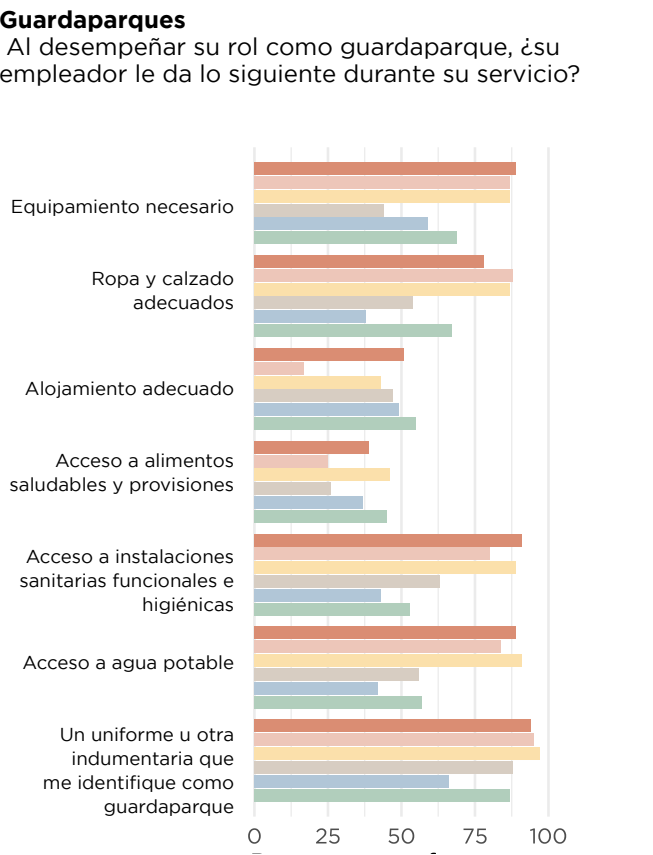
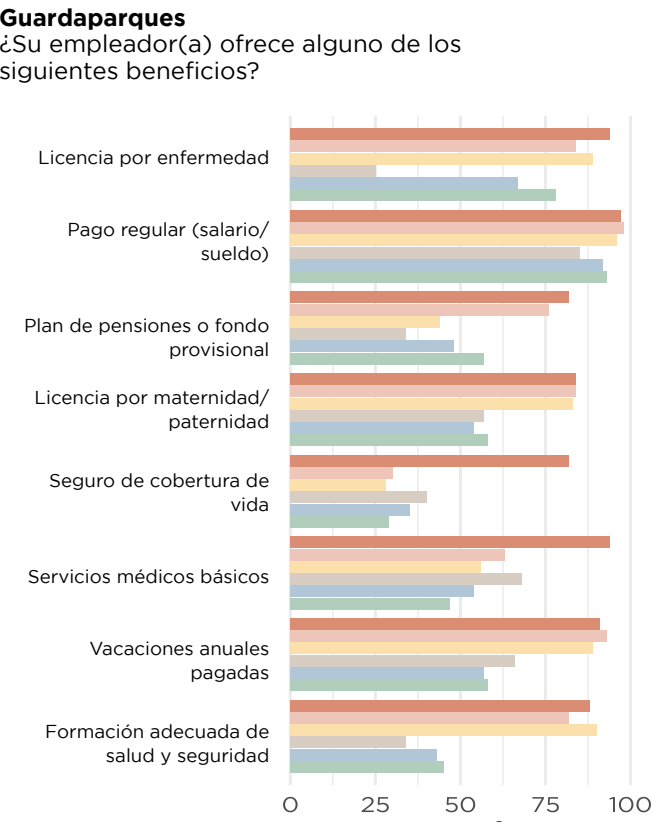
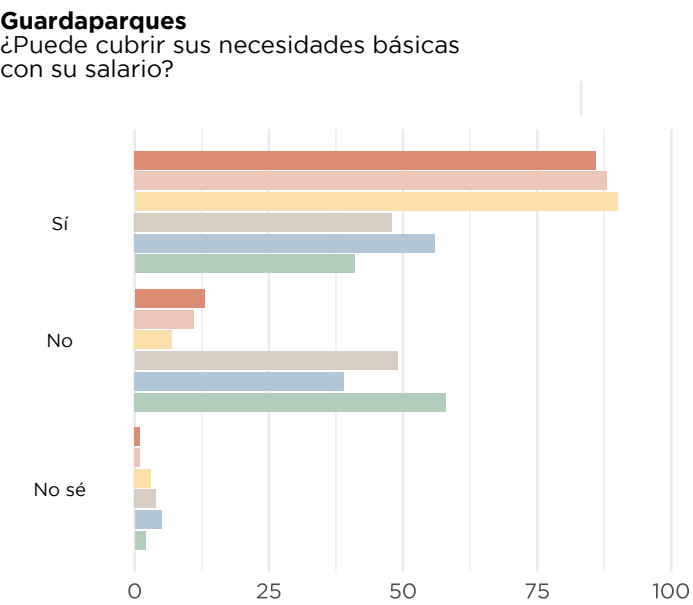
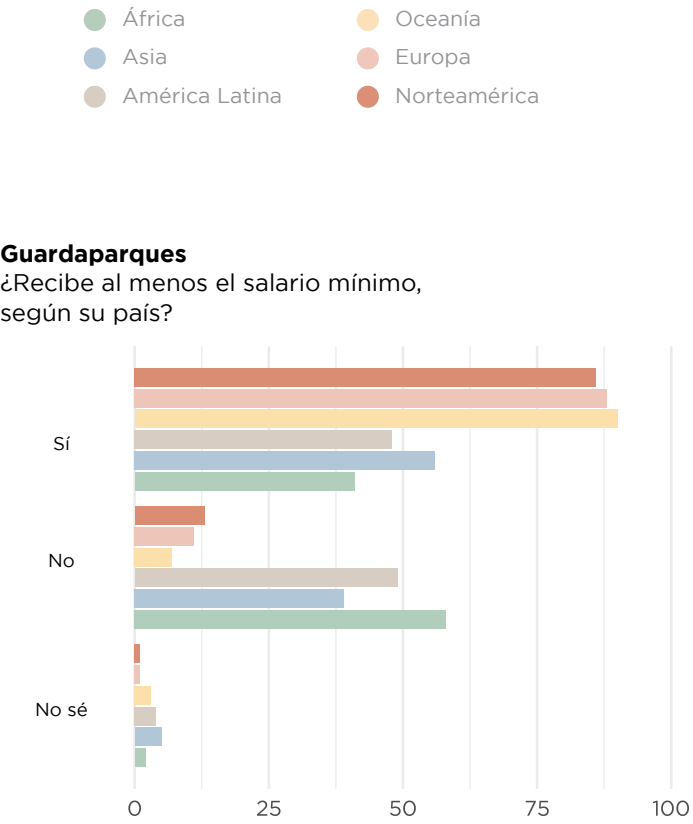
Anexo: Desglose Regional

CONDICIONES

El desglose de los datos por región muestra cierta variación en la respuesta sobre si el personal guardaparque recibió al menos el salario mínimo, según su país; guardaparques de América del Norte (99 %), Oceanía (93 %) y Europa (92 %) tienen los porcentajes más altos con respuesta “Sí”. África tuvo el porcentaje más bajo con un 72 %. También se mostró una variación regional en la respuesta sobre si los salarios eran suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal guardaparque; más del 85 % en Europa, América del Norte y Oceanía dijeron que sí lo eran, y menos del 60 % estuvo de acuerdo en África, Asia y América Latina.

Al examinar los beneficios reportados por región, se mostró tanto consistencia como variación. Por ejemplo, en todas las regiones un alto porcentaje dijo que recibe pago regular (de un 85 % o más en todos los casos, siendo Europa la más alta con 98 % y América Latina la más baja con 85 %). Sin embargo, se identificaron considerables diferencias regionales en cuanto a la capacitación adecuada en salud y seguridad; Europa, América del Norte y Oceanía con un 80 % o más, y África, Asia y América Latina están todas por debajo del 50 %. La misma consistencia y variación también se mostró en la encuesta a empleadores.

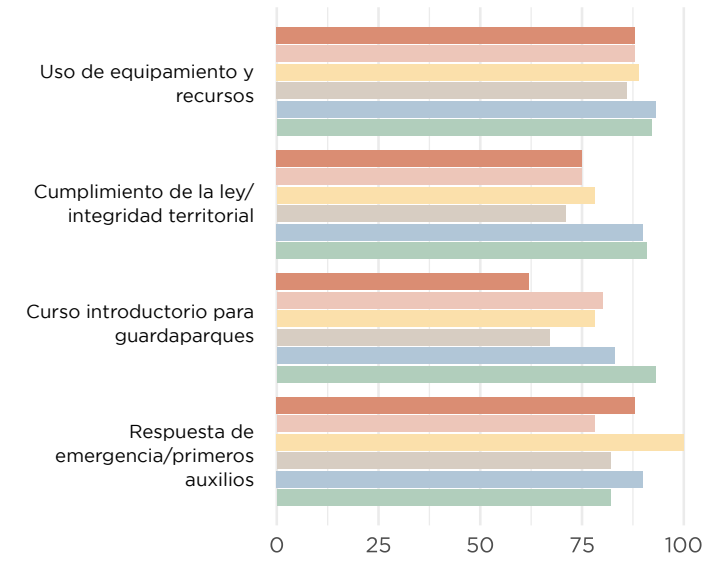
Se identificó una estabilidad y disparidad similares al examinar los suministros proporcionados durante el servicio; la mayoría de las regiones recibe un uniforme u otra indumentaria de identidad (Oceanía es la más alta con un 97 % y Asia la más baja con un 66 %). Las diferencias regionales son notables en cuanto a recibir la ropa y el calzado adecuados, el equipo necesario para cumplir con las tareas, el acceso a instalaciones sanitarias funcionales e higiénicas y el acceso a agua potable limpia, tanto en la encuesta de guardaparques como en la de empleadores.



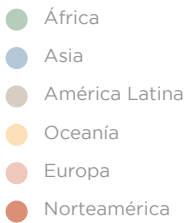
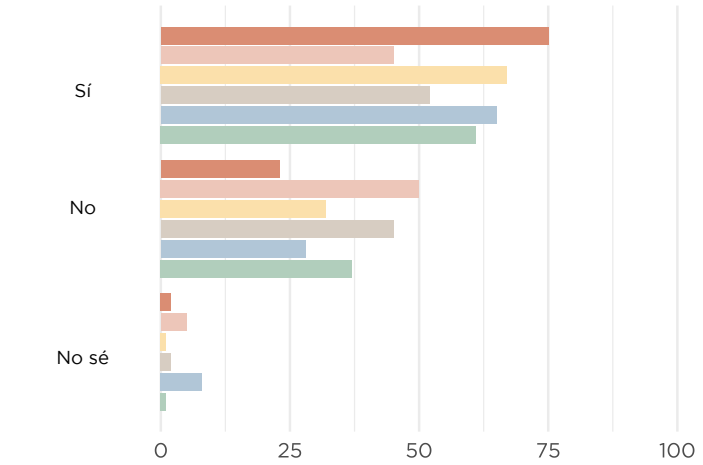
COMPETENCIA

Aunque hubo algunas variaciones regionales relacionadas con el tipo de capacitación en el campo proveída por los empleadores, en general, la mayoría de las regiones ofrecen oportunidades similares de capacitación al personal guardaparque. Más del 80 % de empleadores de guardaparques en África y Asia dijeron haber realizado una evaluación de necesidades de capacitación, en comparación con el 50 % en América del Norte. La proporción más alta de guardaparques que dijeron haber completado una evaluación de desempeño fue de América del Norte con un 75 %, siendo Europa la más baja con un 45 %. Cuando se les preguntó si se sentían que contaban con la capacitación adecuada para realizar sus actividades diarias, todas las regiones estuvieron en gran medida de acuerdo; Asia la más baja con un 73 % y Oceanía la más alta con un 92 %.

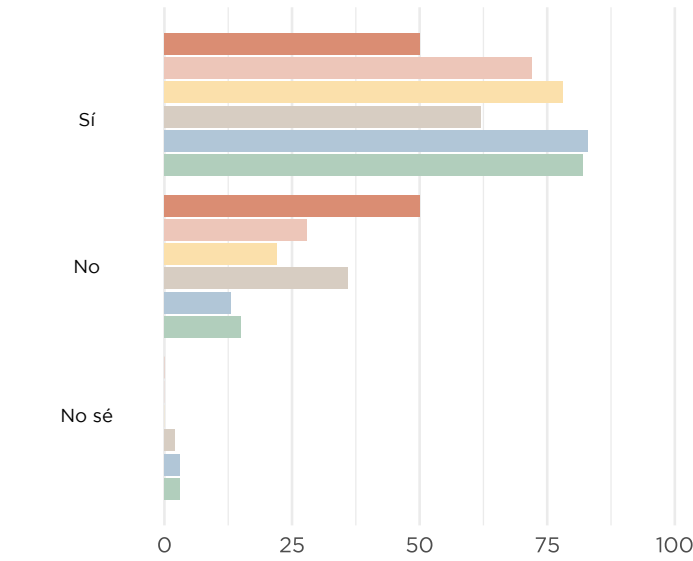
Empleadores:
¿Qué tipo de capacitación de campo han brindado a los guardaparques en su(s) área(s), al menos una vez?



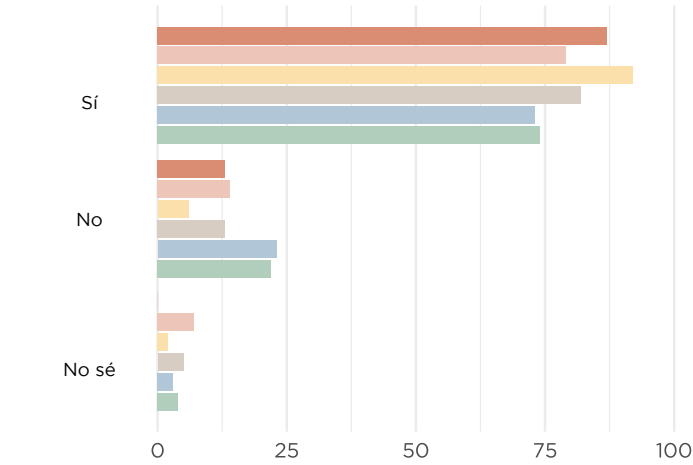
Guardaparques:
¿Alguna vez hizo una evaluación de su desempeño?



Empleadores:
¿Ha hecho una evaluación para identificar las necesidades de capacitación de guardaparques?



Guardaparques:
¿Considera que cuenta con la capacitación adecuada para realizar sus actividades diarias?



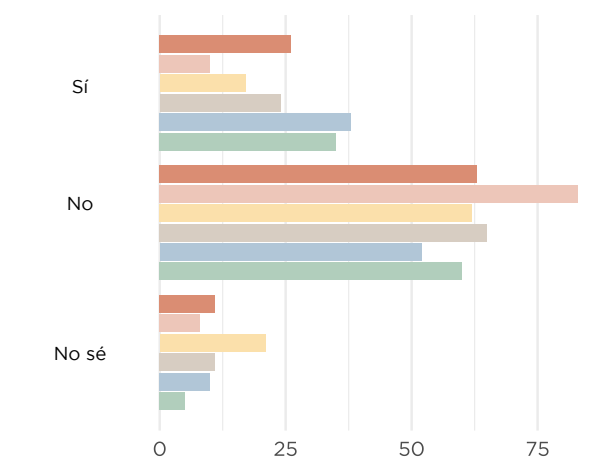
CONDUCTA

Regionalmente, África y Asia tuvieron el mayor porcentaje de adopción e implementación de un código de conducta, ya sea su propia versión o del Código de Conducta de la IRF.

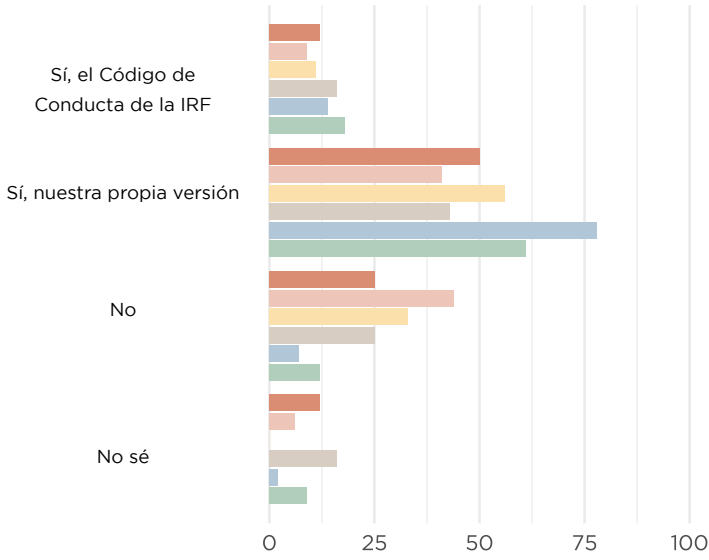
INCLUSIÓN

Hubo algunas diferencias regionales en cuestiones de género. Más del 30 % de las mujeres encuestadas de África y Asia creían que habían sido excluidas injustamente de realizar ciertos roles debido a su género, en comparación con el 10 % en Europa y el 17 % en Oceanía. Sin embargo, solo el 63 % de las mujeres guardaparques en Europa y el 68 % en África consideran que reciben el mismo salario que sus colegas hombres, en comparación con más del 80 % en Asia y América del Norte.

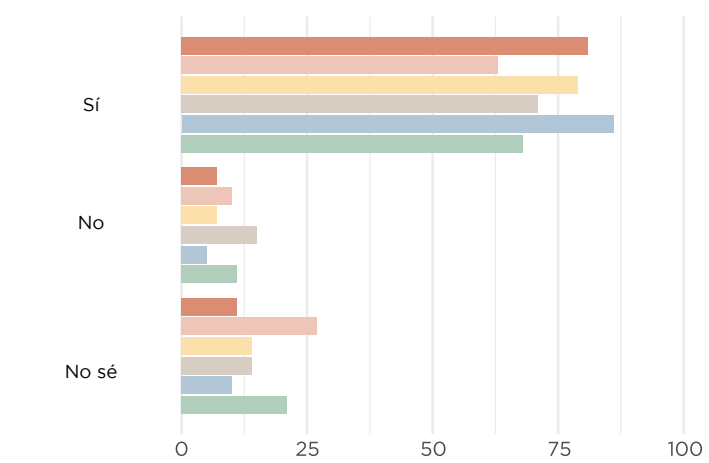
Guardaparques:
¿Está siendo injustamente excluida de tareas por un tema relacionado al género?



Empleadores:
¿Su organización ha adoptado e implementado (o está en proceso de hacerlo) un código de conducta para guardaparques?



Guardaparques:
¿Le pagan el mismo salario que a sus compañeros hombres?

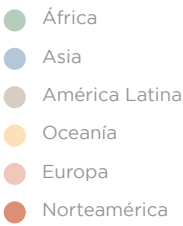
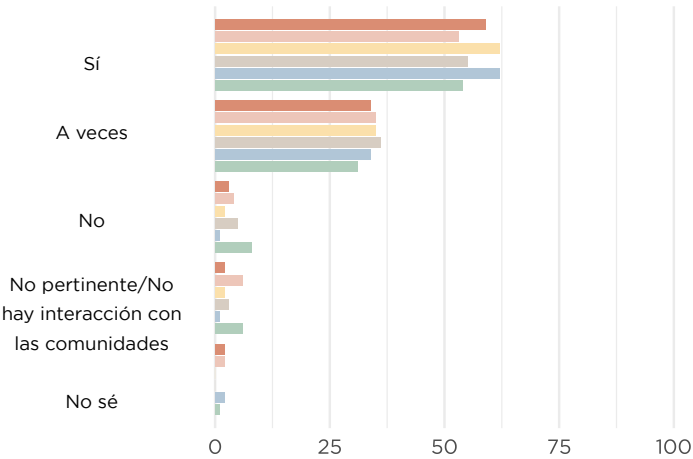


“El término guardaparque no se limita a ciertos grupos, es muy inclusivo para las personas de todo el mundo que están comprometidas con la conservación y protección de la naturaleza. La fuerza laboral de guardaparques se compone de personas de diferentes sociedades, orígenes y tribus. Necesitamos incluir las creencias, culturas y personas, son actores fundamentales para la conservación.”
- Guardaparque, India

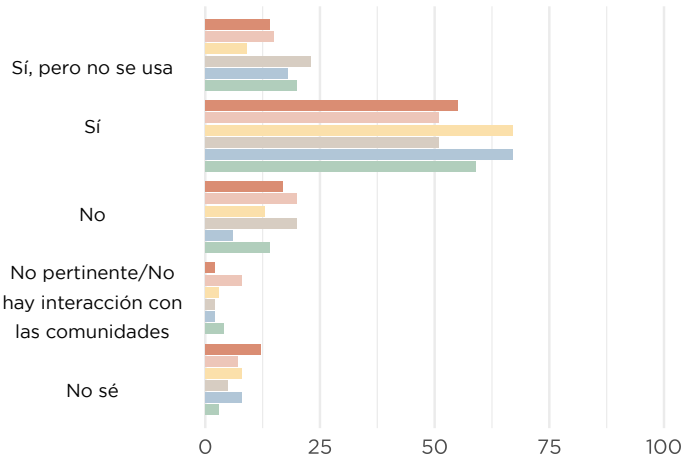
INCLUSIÓN

Parecía haber similitudes regionales en lo que respecta a la comunicación/ oportunidad recíproca de interactuar con las comunidades circundantes, así como en la existencia de un mecanismo formal para facilitar las interacciones entre comunidad y guardaparques.

Guardaparques:
¿Considera que tiene comunicación recíproca u oportunidad de interactuar / vincularse con las comunidades circundantes?



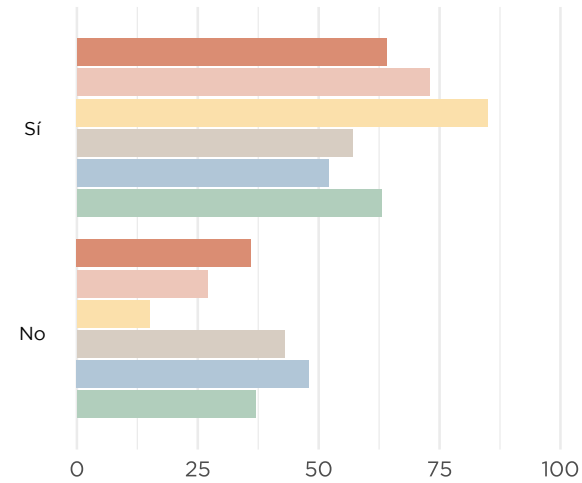
Guardaparques:
¿Está al tanto de un mecanismo formal establecido para facilitar la interacción con las comunidades circundantes?



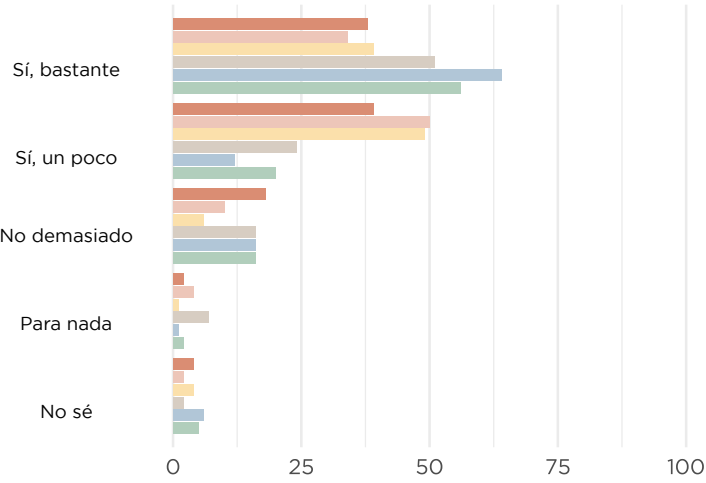
ASOCIACIONES DE GUARDAPARQUES

Se mostraron diferencias regionales en la membresía de asociaciones de guardaparques; Asia es la más baja con un 52 % y Oceanía la más alta con un 85 %. Sobre si su asociación había impactado positivamente en su profesión, había diferencias regionales en las respuestas “Sí, mucho” y “Sí, un poco”.

Guardaparques:
¿Es integrante de una asociación de guardaparques (internacional, regional o nacional)?



Guardaparques:
¿Considera que su asociación de guardaparques ha tenido un impacto positivo en su profesión?



Agradecimientos Ampliados

Grupo de Trabajo de Acción

Jefe del Informe: Chris Galliers (IRF)
Gerente de Proyecto: Mónica Álvarez Malvido (IRF)
Responsable de Datos y Redactor: William Moreto (Universidad de Florida Central)
Revisor y Analista de Datos: Timothy Kuiper (versidad Nelson Mandela)
Olga Biegus (ex integrante de la URSA)
Carrie Stengel (Re:wild)
James Slade (Re:wild)
Rohit Singh (WWF)
Carlien Roodt (IRF)

Consultores

Consultora de Recopilación de Datos: Verónica Mendieta Siordia
Consultora de Recopilación de Datos: Yves Olatoundji
Corrector Final: Barney Jeffries

Comité Asesor

Incluidos asesores externos y expertos en la materia
Linda Nunn (ex Vicepresidenta de la IRF)
Barney Long (Re:wild)
Mike Appleton (Re:wild, WCPA-IUCN, URSA)
Chris Gordon (ex integrante de la URSA)
Dr Bill Jackson (Fundación Thin Green Line)
Michelle Anagnostou (Universidad de Waterloo)
Dr Sonali Ghosh (WCPA-IUCN Vicepresidenta sur de Asia)
Eddie Huitarau (Asociación de Guardaparques de las Islas Salomón)
David Kapya (ex integrante de la Organización Internacional del Trabajo)
Nina Paige Hadley (Re:wild)
Bia’ni Madsa’ Juárez López (Cultural Survival)
Dilys Roe (Instituto Internacional por el Ambiente y el Desarrollo)
Amon Benoit (IRF and GRAA)
Andy Wright (IRF)
Integrantes del Consejo de la IRF
Comité directivo de la URSA

Asociaciones Regionales de Guardaparques y Consejos Regionales

Asociación de Guardaparques de África (GRAA)
Federación Latinoamericana de Guardaparques (FLG)
Federación de Guardaparques de Asia (RFA)
Federación Europea de Guardaparques (ERF)
Consejo de Asociaciones de Guardaparques de Oceanía (CORA)

Correctores voluntarios de traducción

Alexey Sholomitskiy, Ana Sanchez, Ding Nianfan, Diorne Marie-Aurore
Koko Zausa, Line Boustany, Pâmella A. Nogueira Paes, Samer Zebiane,
Trang Nguyen, Youssef Aboutahir

Consultas Preliminares

Barney Long, Mike Appleton, Andrew Rhodes, Marc Hockings, Ignacio March, Chris Gordon

Apoyo para la Difusión de la Encuesta

Ericka Stanciu
Sarah Watson

Patrocinadores

Re:wild
WWF
Fauna y Flora Internacional

